

GRUPPO DI LAVORO

“EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO : NUOVE TIPOLOGIE LAVORATIVE”

Anno 2005-2006

INDICE

INTRODUZIONE

..... p. 5

PRESENTAZIONE DEL GRUPPO p. 8

1) ASPETTI DI GENERE E DINTORNI NELLE LEGGI SUL MERCATO DEL LAVORO DELLE REGIONI: EMILIA-ROMAGNA, FRIULI-VENEZIA GIULIA, LOMBARDIA, MARCHE, TOSCANA

APPRENDISTATO..... P.10

BORSE DI STUDIO - PRESTITI D'ONORE - ASSEGNI DI SERVIZIO..... P.11

BOTTEGA-SCUOLA..... P.12

CONCERTAZIONE..... P.12

CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE..... P.13

CRISI OCCUPAZIONALI..... P.14

FORMAZIONE..... P.14

LAVORATORI SVANTAGGIATI..... P.15

LINGUAGGIO..... P.16

PARI OPPORTUNITA' E APPOGGIO ALLA CONCILIAZIONE..... P.16

PER UN LAVORO STABILE..... P.17

RESPONSABILITA' SOCIALE IMPRESE E INCENTIVI ALLE IMPRESE..... P.19

SERVIZI PER IL LAVORO..... P.19

TIROCINIO..... P.20

VALUTAZIONE..... P.21

2) MOBILITA'

INTRODUZIONE..... p.23

ISTITUTO DELLA MOBILITÀ..... p.24

ANALISI DELLA MOBILITÀ NELLA REGIONE BASILICATA

DAL 2001 AL 2005..... p.26

CONCLUSIONI..... p.46

LEGGE 23 LUGLIO 1991 N.223..... p.46

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI..... p.74

3) DIMISSIONI PER MATRIMONIO E MATERNITA'

INTRODUZIONE..... p.75

DIMISSIONI PER MATRIMONIO..... p.77

FONTE: DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

DIMISSIONI PER MATERNITÀ..... p.78

FONTE: DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO E CENTRO PER L'IMPIEGO

DIMISSIONI PER MATERNITÀ D.LGS. 151/2001,ART. 55 REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA..... p.80

FONTE DEI DATI: DIREZIONI PROVINCIALI DEL LAVORO DI CAGLIARI – SASSARI – ORISTANO – NUORO

DIMISSIONI PER MATERNITÀ D.LGS. 151/2001, ART. 55 – REGIONE CALABRIA..... p.126

FONTE DEI DATI: DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI CATANZARO

ALLEGATI..... p.135

- TABELLE DI RILEVAZIONE A LIVELLO PROVINCIALE E REGIONALE
- PROTOCOLLO D'INTESA TRA LA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI LECCE E LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI LECCE
- SCHEDE DICHIARAZIONE DELLA LAVORATRICE MADRE DIMISSIONARIA DELLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI MODENA.
- DECRETO ISTITUTIVO DELL'OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO FEMMINILE E SULLE CONDIZIONI DI LAVORO DELLE DONNE (L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI LECCE)
- LEGGE REGIONALE N°19 DEL 10 LUGLIO 2006 "DISCIPLINA DEL SISTEMA INTEGRATO DEI SERVIZI SOCIALI PER LA DIGNITÀ E IL BENESSERE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI IN PUGLIA"
- PROTOCOLLO D'INTESA TRA UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ, PROVINCIA DI LECCE, CONFINDUSTRIA E OO.SS., SU ART. 9 LEGGE 53/2000

4) "BORSA LAVORO"

PREMESSA..... p.155

1) LE RAGIONI DI UNA SCELTA ITALIANA NEL CONTESTO EUROPEO..... p.156

1a - Il Patto di genere della UE- La European Commission Communication pag 1/4..... p.159

2)- LA BORSA DEL LAVORO LOCALE, IL MAINSTREAMING E I SERVIZI PER I CITTADINI , LE IMPRESE, LE AGENZIE PAG 4/7.....	p.161
2a - I dati fondamentali richiesti dal territorio.....	p.161
2b - Identikit dei profili richiesti dal territorio per monitoraggio per le donne.....	p. 162
2c - e le aziende.....	p.163
2 BIS) - LA BORSA DEL LAVORO E I SERVIZI PER L'IMPIEGO INTEGRATI PUBBLICI E PRIVATI DALLA PARTE DELLE DONNE: COSA DEBONO ASSICURARE PAG 7/9.....	p.163
3) LE LAVORATRICI ATIPICHE : UNA REALTÀ PARTICOLARE GENDER SENSITIVE E UN SISTEMA DI SERVIZIO INTEGRATO PAG 9/15.....	p.165
3a) Un progetto strutturato per servizio integrato.....	p.165
3b) il percorso del progetto.....	p.166
3c) azioni/aree/ strumenti.....	p.166
3d) finalità ed obiettivi del percorso-progetto.....	p.168
4) MANUALE PER L'AZIENDA CHE INTENDE VALORIZZARE LE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ FUNZIONALI ALLA BORSA LOCALE DEL LAVORO.....	p.169
BIBLIOGRAFIA	p.171

RELAZIONE REFERENTE MIRELLA GUICCIARDI

Nell'anno 2005/2006 il Gruppo si è ricostituito con la presenza di n. 21 Consigliere di parità, di cui n.10 Consigliere di nuova nomina.

Il Gruppo ha approvato e deliberato come metodologia e programmazione di lavoro l'analisi delle seguenti problematiche:

1. Proseguimento nella lettura e nell'analisi giuridico - normativa delle leggi regionali riferite al mercato del lavoro di attuazione della Legge n.30/2003 e D. Lgvo 276/2003, evidenziando la sussistenza delle differenze di genere con i punti di forza e di criticità;
2. Mobilità e reinserimento lavorativo dei soggetti in mobilità del Fondo Nazionale Occupazionale collegato alla Legge n.30;
 - monitoraggio dell'istituto della mobilità in tutte le sue fasi con indicatori sensibili al genere (gender sensitive);
 - formazione nella definizione di progetti di reinserimento lavorativo;
3. Strumenti di supporto per favorire l'orientamento, la formazione e l'inserimento lavorativo quali Borsa Lavoro e stage;
4. Dimissioni delle lavoratrici entro l'anno dalla nascita del/la figlio/a;

A tal proposito, il Gruppo ha ritenuto opportuno adottare lo stesso criterio di divisione dei lavori come l'anno precedente ovvero tracciare schede a cui le Consigliere di parità hanno aderito sulla base delle proprie competenze ed esperienze, con conseguente relazione ad ogni incontro. Stante la particolarità del lavoro, si è deciso di suddividere il gruppo in sottogruppi come da schede agli atti.

Scheda n° 1 “Proseguimento nella lettura e nell'analisi giuridico-normativa comunitaria e nazionale riferita al mercato del lavoro nella legge n. 30/2003 e D.lvo 276/2003, nei successivi decreti attuativi, nella Contrattazione Collettiva Nazionale e negli accordi territoriali”.

Aderiscono: Guicciardi, Veglio, Zinetti;

Scheda n° 2 “Maternità monitoraggio dimissioni entro l'anno di nascita del bambino”.

Aderiscono: Basciu, Molendini, Cornetti Gallia, Lucchetti, Munizzi, Vedova;

Scheda n° 3 “Mobilità”

Aderiscono: Comin, Ferro, Menghetti, Sberviglieri, Vegna, Tempio;

Scheda n° 4 “Borsa Lavoro”.

Aderiscono: Belleri, Munizzi, Lucchetti.

Il sottogruppo “Proseguimento nella lettura e nell'analisi giuridico-normativa delle leggi regionali riferite al mercato del lavoro di attuazione della Legge n.30/2003 e D.Lgvo 276/2003” ha elaborato il seguente

Schema di lavoro:

A

- 1) Principi – Finalità – Obiettivi
- 2) Funzioni delle Regioni, delle province e dei soggetti coinvolti
- 3) Interventi di Politiche attive
- 4) Conciliazione lavoro – Famiglia

B – Punti di criticità e impatto di genere

C – Suggerimenti di lettura e di individuazione delle discriminazioni di genere per le Consigliere di Parità

Il sottogruppo “Mobilità e reinserimento lavorativo dei soggetti in mobilità del Fondo Nazionale Occupazionale collegato alla Legge n.30” si è dato le seguenti modalità operative:

- analisi sintetica delle leggi 223/91 e 236/93 e successive integrazioni e modifiche che regolamentano lo strumento della mobilità e l'utilizzo del fondo nazionale a sostegno dei progetti di rioccupazione;
- raccolta delle diverse azioni attuate a livello nazionale nei singoli territori rivolte ai soggetti L.S.U. e in mobilità, analisi delle metodologie adottate in una declinazione di genere e dei risultati conseguiti;
- definizione di un percorso nell'utilizzo di questo strumento, collegato in una visione di genere in cui le Consigliere di Parità diventino soggetto propositivo.

Il materiale pervenuto è stato estremamente limitato e, conseguentemente, l'analisi sarà basata sui dati acquisiti.

Il Sottogruppo “Dimissioni per maternità e matrimonio”, partendo dall'esperienza pregressa (indagine sulle dimissioni delle lavoratrici in seguito a matrimonio e maternità del 2004/2005, la partecipazione ai focus group dell'ISFOL per la ricerca “Maternità e lavoro: la sfida della conciliazione possibile) ha fornito:

- ✓ metodologia di ricerca e di raccolta dati
- ✓ fonti normative
- ✓ strumenti di monitoraggio provinciali
- ✓ strumenti di monitoraggio regionali
- ✓ modelli di protocolli d'intesa
- ✓ azioni positive per favorire il superamento di stereotipi riguardo il concetto di “cura”, la revisione di normative regionali in un ottica di genere (Legge Regionale Puglia sul Benessere Sociale), la progettualità di genere nei Piani di Zona (legge 328/2000), la formazione e il sostegno delle donne al rientro al lavoro dopo la maternità, l'implementazione di strutture per la prima infanzia (con modelli innovativi), la diffusione della Legge 53/2000.

Gli strumenti di monitoraggio (modelli) sono stati sperimentati nella Regione Sardegna.

Il lavoro del Gruppo sfocierà in una pubblicazione.

Il Gruppo ribadisce l'intervento della Consigliera nazionale dott.ssa Isabella Rauti e della dott.ssa Lea Battistoni per la stipula di accordi e/o di convenzioni e/o di protocolli di intesa: con l'I.N.P.S. per il reperimento dei dati sui lavori atipici, non solo quantitativi ma per tipo di avviamento;

con la Direzione Generale del Lavoro per la ridefinizione della scheda in uso presso i Centri per l'Impiego per gli avviamenti al lavoro con le nuove tipologie lavorative;
con la Direzione Generale del Lavoro (Ispettorati del Lavoro) per la raccolta dati quantitativi e qualitativi sulle dimissioni per maternità sul modello di accordi territoriali già stipulati (Protocollo D.P.L. Lecce e Consigliera di Parità).

Il Gruppo ha deliberato di ricostituirsi per il prossimo anno e di affrontare alcuni aspetti che sono già emersi nel corso del presente anno, ovvero:

- 1- proseguimento indagine quantitativa e qualitativa sulle dimissioni per maternità;
- 2- analizzare il passaggio dalla precarietà alla stabilità anche nella Pubblica amministrazione;
- 3- affrontare il problema del lavoro sommerso ed in particolare del lavoro nero (con un focus specifico sulle lavoratrici immigrate);
- 4- differenziale salariale che diventa anche differenziale previdenziale;
- 5- un focus sulle donne inattive.

Modena, lì 24 Ottobre 2006

La Referente
Avv. Prof. Mirella Guicciardi
Consigliera di parità (s)
Provincia di Modena

PRESENTAZIONE DEL GRUPPO

1-BASCIU MARIA	Consigliera di parità supplente della Regione Sardegna
2-BELLERI TIZIANA	Consigliera di parità supplente della Provincia di Brescia
3-CHIARANTI RAFFAELLA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Terni
4-PICCO CODEBO' VALERIA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Vercelli
5-COMIN VALENTINA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Treviso
6-CORNETTI GALLIA GIULIANA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Savona
7-FERRO RAFFAELLA	Consigliera di parità effettiva della Regione Basilicata
8-GUICCIARDI MIRELLA	Consigliera di parità supplente della Provincia di Modena
9-LOMAZZO DOMENICA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Avellino
10-LUCCHETTI TOMMASINA	Consigliera di parità supplente della Regione Calabria
11-MENGHETTI ROSANNA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Imperia
12-MOLENDINI SERENELLA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Lecce
13-MUNIZZI SONIA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Catanzaro
14-SBERVEGLIERI GABRIELLA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Varese
15-SUSANI ROSA MARIA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Piacenza
16-TEMPIO GIUSEPPA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Siracusa
17-TURCHETTO LAURA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Belluno
18-VEDOVA FEDERICA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Venezia
19-VEGLIO ORNELLA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Lodi
20-VEGNA ANNALISA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Rovigo
21-ZINETTI SARA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Bergamo

Recapiti del gruppo	Referente: Mirella Guicciardi mirellaguicciardi@tin.it ; consiglierediparita@provincia.modena.it ;
----------------------------	---

1) SOTTOGRUPPO

PROSEGUIMENTO NELLA LETTURA E NELL'ANALISI GIURIDICO -NORMATIVA DELLE LEGGI REGIONALI RIFERITE AL MERCATO DEL LAVORO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE N.30/2003 E D. LGVO 276/2003

GUICCIARDI MIRELLA	Consigliera di parità (s) della Provincia di Modena
VEGLIO ORNELLA	Consigliera di parità (e) della Provincia di Lodi
ZINETTI SARA	Consigliera di parità (e) della Provincia di Bergamo

<u>INDICE</u>

ASPETTI DI GENERE, E DINTORNI NELLE LEGGI SUL MERCATO DEL LAVORO DELLE REGIONI: EMILIA-ROMAGNA, FRIULI-VENEZIA GIULIA, LOMBARDIA, MARCHE, TOSCANA.....

APPRENDISTATO.....	P.10
BORSE DI STUDIO - PRESTITI D'ONORE - ASSEGNI DI SERVIZIO	P.11
BOTTEGA-SCUOLA	P.12
CONCERTAZIONE.....	P.12
CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE.....	P.13
CRISI OCCUPAZIONALI.....	P.14
FORMAZIONE	P.14
LAVORATORI SVANTAGGIATI.....	P.15
LINGUAGGIO	P.16
PARI OPPORTUNITA' E APPOGGIO ALLA CONCILIAZIONE.....	P.16
PER UN LAVORO STABILE.....	P.17
RESPONSABILITA' SOCIALE IMPRESE E INCENTIVI ALLE IMPRESE	P.19
SERVIZI PER IL LAVORO	P.19
TIROCINIO.....	P.20
VALUTAZIONE.....	P.21

La lettura delle leggi sul lavoro delle Regioni Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lombardia, Marche e Toscana, si è posta l'obiettivo di mettere in luce gli aspetti di genere individuabili per fornire alcuni suggerimenti alla Consigliera di Parità al fine di intervenire a sostenere, migliorare, precisare percorsi che favoriscano l'attività delle donne, anche attraverso accordi, protocolli, proposte di corsi.

Si tratta di individuare come e se le indicazioni europee e nazionali concernenti l'attività delle donne e le pari opportunità siano state accolte. Il lavoro si fonda sull'ipotesi, peraltro verificata, che la normativa delle quattro regioni indicate, si possa considerare come esemplificativa delle altre norme regionali sul lavoro che sono in discussione o in via d'approvazione. In ogni legge si sono individuati i punti più significativi, nel senso sopra indicato, scegliendo ciò che era espresso nella forma più accessibile.

Si è cercato di entrare nel merito delle norme, e della loro applicazione concreta, al fine di permettere alla Consigliera di Parità di mettere in atto Buone Prassi rispetto all'occupazione femminile. Non sempre questo è facile: le nostre ipotesi d'azione derivano dall'esperienza di ciascuna di noi, e si spera che i suggerimenti esposti siano di stimolo a pensare ed attuare anche altre possibili azioni che supportino il lavoro delle donne.

Crediamo anche che il quadro presentato possa servire alle Consigliere di Parità delle regioni dove la proposta di legge è tuttora in elaborazione, per formulare emendamenti, da proporre al proprio Consiglio Regionale, migliorativi ed attuativi delle Buone Prassi individuabili nella lettura delle leggi prese in visione.

Si è scelta un'esposizione attraverso parole chiave ed ogni punto è articolato nei seguenti aspetti:

1. competenze (che restano, o si trasferiscono, o si allargano, o cambiano) che si evincono dal testo di legge;
2. legame di genere (gli effetti possibili sull'attività delle donne e degli uomini)
3. suggerimenti e proposte della consigliera (che fare, stante la normativa esistente, per sostenere/favorire la partecipazione femminile al lavoro e la conciliazione tra lavoro professionale e di cura).

E' chiaro che, poiché il percorso legislativo di ogni regione non segue uno schema preconstituito, alcune tematiche, trasversali, compaiono in più punti dell'esposizione. Per evitare che la scelta dell'ordine delle parole chiave derivi da criteri soggettivi, si è scelto l'ordine alfabetico.

APPRENDISTATO

La Regione Lombardia, all'art. 20, promuove le diverse forme d'apprendistato previste dal Titolo VI, Capo I, del D.lgs. 276/2003. Forse sarebbe stato opportuno precisare, anche in questa sede, che, nel decreto citato, uno dei punti fondamentali, cioè la definizione dei profili formativi e le modalità di accertamento delle competenze, sulla cui base devono essere predisposti i piani formativi, è oggetto di concertazione con le organizzazioni datoriali e dei lavoratori.

L'aspetto della concertazione appare invece, in modo esplicito, nella normativa della Toscana, dove la L.R. 1° febbraio 2005, all'art. 18 ter, c.1 così precisa: "La Regione...sentita la Commissione regionale permanente tripartita...disciplina i profili formativi, le modalità organizzative e di erogazione dell'attività formativa esterna per l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, per l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione."

La legge delle Marche pone per tutti i tre tipi d'apprendistato la definizione dei profili formativi, le modalità di riconoscimento e la certificazione delle competenze in accordo con le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro.

Nella legge della Lombardia, la regolamentazione dei profili formativi ed i requisiti della formazione formale interna ed esterna alle aziende per le attività relative ai percorsi di apprendistato, nonché i requisiti del tutor e le modalità di certificazione delle competenze e dei crediti conseguiti, sono definiti, nel rispetto delle prescrizioni di cui agli artt. 48, 49 e 50 del d.lgs. 276/03, dalla Giunta regionale. Nelle Indicazioni regionali per l'offerta formativa del sistema educativo regionale, il comma 2 non specifica cosa si intende per formazione formale e formazione non formale, mentre altre leggi regionali come quella del Friuli - Venezia Giulia definiscono questi concetti.

La legge dell'Emilia - Romagna intende regolamentare e qualificare l'ormai unico contratto di formazione - lavoro rimasto nel nostro ordinamento, ovvero l'apprendistato, limitatamente alla sua componente formativa (art. 27-31) Le norme riguardano sia l'apprendistato professionalizzante, quello

compreso nell'obbligo formativo (per i ragazzi fino a 18 anni), ma anche l'avvio di percorsi per la formazione alta di tipo universitario (per il raggiungimento della laurea) o post - universitaria (per i master) per persone fino a 29 anni.

Per l'Emilia - Romagna, degno di nota l'art. 27, c.2 dove si precisa che "La Giunta regionale, d'intesa con le parti sociali...definisce gli aspetti formativi dell'apprendistato, precisando i criteri progettuali da osservare per l'identificazione degli obiettivi formativi da conseguire e delle modalità per la verifica dei risultati." E' evidente, nel testo, sia la volontà di concertazione, sia l'aspetto della validità verificata dei percorsi.

Con riferimento al GENERE, in tema di formazione, le donne sono fortemente interessate, in quanto spesso portatrici inconsapevoli di competenze non formalmente riconosciute: è necessario che tali abilità siano esplicitamente messe in evidenza con la possibilità di formulare piani formativi e corsi mirati.

In Lombardia, la definizione dei profili formativi e di quanto connesso, avviene, da parte della Giunta regionale, sentita la Commissione regionale per le politiche del lavoro e della formazione e il Comitato istituzionale di coordinamento. Si conferma, anche in questo caso, come negativo che la Consigliera di Parità non sia parte istituzionale nel Comitato e nella Conferenza.

Stante la situazione normativa, nel rispetto della trattativa bilaterale regione e O.O.S.S., sarebbe efficace un'azione concordata anche sentito il parere della Consigliera di parità. Si SUGGERISCE alla Consigliera di espletare tutti i tentativi per essere presente, con diritto di parola, alla trattativa.

BORSE DI STUDIO - PRESTITI D'ONORE - ASSEGNI DI SERVIZIO

In Lombardia la legge prevede, nel bagaglio di strumentazione a sostegno dei soggetti più fragili presenti sul mercato del lavoro, come donne, precari e lavoratori sopra i 45 anni, un'interessante novità come le Borse per la stabilizzazione occupazionale che il beneficiario può utilizzare per la partecipazione a percorsi di riqualificazione.

La Regione Marche (art. 19 L.R. 218/2005) prevede borse di studio per la realizzazione di progetti di ricerca e di sperimentazioni lavorative. In questo campo si SUGGERISCE che la Consigliera di Parità, come già attuato dalla Consigliera delle Marche, attivi specifiche borse rivolte alle donne.

In Emilia-Romagna, per la conciliazione tra lavoro e impegni familiari esistono gli assegni di servizio (art. 14, c.2/b) che la Regione e le Province erogano per "favorire l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro, nonché la progressione di carriera, di persone a rischio di esclusione per carichi di cura." Pur se non nominate in forma esplicita, la disposizione è riferibile particolarmente alle donne, che, ancora oggi, si fanno carico del lavoro di cura in modo prevalente. Infatti, nonostante gli alti tassi di scolarità e l'elevata partecipazione delle donne emiliano-romagnole alle attività formative, le lavoratrici subiscono pesanti forme di discriminazione all'interno del mercato del lavoro: maggiore precarietà, più bassi livelli salariali (mediamente del 20, 30% in meno rispetto ai maschi), difficili avanzamenti di carriera. Per impedire che questo fenomeno obblighi le donne (ma anche gli uomini) a lasciare il proprio lavoro, la legge propone la concessione di assegni di servizio volti a favorire l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro di persone a rischio di esclusione per carichi di cura e, inoltre, per facilitarne la progressione di carriera. In sostanza, si tratta di contributi che le lavoratrici, ma anche i lavoratori, potranno ottenere per poter acquistare quei servizi (quali quelli prestati da baby sitter e assistenti familiari per genitori anziani) che sarebbero altrimenti obbligati a svolgere in prima persona, ovviamente, però, rinunciando al lavoro fuori casa.

Si sostengono inoltre le imprese nei processi di riorganizzazione aziendale che prevedano flessibilità degli orari, part-time (su richiesta del lavoratore) e telelavoro.

BOTTEGA-SCUOLA

La proposta della Lombardia, che recepisce l'indicazione della proposta di legge della Campania, pone l'esperienza della Bottega- Scuola, in "alternanza scuola-lavoro ai sensi del Decreto legislativo 1 aprile 2005, n.77 in settori di particolare contenuto e valore artistico e tradizionale, rivolto in particolare ai giovani e agli adolescenti, con priorità per i soggetti in diritto-dovere di istruzione e formazione professionale, nonché per quelli a rischi di esclusione sociale ed emarginazione." (art.19, c.1)

L'ipotesi va verificata alla luce delle nuove normative che intervengono sulla riforma Moratti per quanto riguarda il diritto-dovere d'istruzione e formazione professionale.

L'idea, che può essere interessante, deve essere precisata nella sua attuazione, con riferimento al contesto in tema di apprendistato e tirocinio, per non creare sovrapposizioni e/o favorirne l'utilizzo esclusivamente lavorativo. Se opportunamente gestita, vale a dire con attenzione all'effettiva formazione, la bottega scuola mostra interessanti aspetti di GENERE se si favorisce il suo utilizzo da parte delle ragazze che tendono ad escludere studi tecnici o, come nel caso, tecnico pratici.

Il SUGGERIMENTO alla Consigliera di Parità è di verificare, attraverso collegamenti con organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori l'esistenza, anche se in prospettiva, di uno sbocco occupazionale di breve o brevissimo termine.

CONCERTAZIONE

La CONCERTAZIONE è PREGIUDIZIALE AD OGNI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO.

In LOMBARDIA, l'art.1 c.2 della Legge Regionale 19 settembre 2006, n. 32, nel rispetto della normativa comunitaria e nazionale, reca la disciplina organica del mercato del lavoro, **informata ai principi di concertazione**, sussidiarietà e leale collaborazione con le province e gli altri enti locali, le autonomie funzionali e **le parti sociali**, in particolare le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, e gli enti bilaterali da essi istituiti. Va tuttavia rilevato che, pur essendo la normativa "informata ai principi di concertazione" (art.1, c.2), di fatto questo principio è stato disatteso¹.

Il legame col sindacato, fragile nella legge lombarda, è spesso opzionale come nell'art. 27, che riguarda la sicurezza nei luoghi di lavoro, in merito alla quale (c.2) "la Regione e le province promuovono e sostengono iniziative, anche in collaborazione con le parti sociali, orientate alla prevenzione, all'anticipazione dei rischi ed al miglioramento delle condizioni di lavoro"; simile situazione nell'art. 26 c.1/b dove la Regione "promuove intese ed iniziative sperimentali con gli enti locali, le parti sociali e gli enti bilaterali al fine di costruire il quadro delle condizioni ambientali per la regolarizzazione dei rapporti di lavoro; altrettanto possibilista la situazione (art. 23) che riguarda gli interventi per il sostegno al reddito e al credito e le forme di tutela del lavoro precario, dove al comma 1 si dice che "La Regione attiva, anche attraverso accordi tra le parti datoriali e sindacali, forme di tutela sociale per i lavoratori autonomi residenti nel territorio regionale con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e rapporti di associazione in partecipazione, iscritti alla gestione separata."

¹ "Porre la concertazione come premessa fondante del progetto di legge quando le parti sociali non sono mai state convocate per discutere la bozza la dice lunga su cosa si intende per concertazione... la legge regionale sul lavoro? Un pasticcio che nega la 'riforma Biagi'." Corriere della Sera, 9-dicembre -2005, intervista a Michele Tiraboschi, collaboratore di Marco Biagi, ne dirige la fondazione)

Diversa è la linea della concertazione nelle Marche, dove la Legge Regionale 19 gennaio 2005, n. 218, all'art. 17, c. 2, disciplina i profili dei contratti di apprendistato da parte della Giunta regionale, "in accordo con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative."

Aperta alla concertazione anche la normativa dell'Emilia-Romagna che, nella L.R. 1° agosto 2005, n.17, all'art. 32 dichiara che "La Regione e le Province promuovono, anche attraverso apposite intese, forme di collaborazione attiva con i soggetti autorizzati dalla Regione...per l'erogazione dei servizi di intermediazione."

La mancanza di un'effettiva politica di concertazione, non facilita certo la possibilità di porre in evidenza le problematiche del lavoro delle donne per attuare, con maggior agio, specifiche e mirate politiche attive.

Il SUGGERIMENTO per la Consigliera di parità è di attivarsi per rinvigorire i legami con le O.O.S.S. disponibili alla collaborazione fattiva, sulla base dei principi generali comunitari e nazionali citati tra le finalità.

Nella regione Lombardia, come del resto in tutto il Paese, è proprio la capacità di meglio utilizzare il vasto bacino costituito da donne acculturate, motivate e pronte ad inserirsi nel mondo del lavoro, a fare la differenza e a consentire il raggiungimento dei traguardi stabiliti a Lisbona, e cioè il tasso di occupazione del 70% per uomini e donne e del 60% per l'occupazione femminile (a livello nazionale) entro il 2010. Ma questo traguardo si allontanerà sempre più se non si metteranno in atto politiche attive "ad hoc", se non si terranno presenti le esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita privata, se non si interverrà con incentivi e correttivi sul versante della domanda di lavoro, ancora troppo legata allo stereotipo donna = minore rendimento e maggiori problemi.

Il testo di legge cita come punto indispensabile l'attenzione alla parità di genere, con la finalità di "promuovere la parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro", mentre l'art. 22 entra nel merito su come affrontare tali problemi.

Su questi temi, si ribadisce, è opportuno, per non dire essenziale, coordinare le politiche attive sul lavoro, di cui all'art. 1, e quelle riguardanti la parità di genere, di cui all'art. 22, con le OOSS che, per la loro stessa attività, hanno la percezione concreta dei problemi delle lavoratrici e dei lavoratori, anche se, non sempre, ma può accadere, non è ben chiaro al sindacalista, o alla sindacalista, il legame di genere. Una buona collaborazione con le organizzazioni significa fare emergere quel legame e svilupparlo in azioni operative al fine di mettere in evidenza le problematiche del lavoro delle donne in modo da attuare correttamente specifiche politiche attive.

CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE

Si mette in rilievo quanto espone il progetto di legge della Campania: "La Regione, al fine di garantire la qualità del lavoro e sviluppare un efficace contrasto delle forme di lavoro sommerso e irregolare che ledono i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e alterano le logiche della concorrenza leale tra le imprese", "esercita azioni di indirizzo e di coordinamento di tutti i soggetti interessati a livello regionale", "promuove intese ed iniziative sperimentali con gli enti locali, le parti sociali e gli enti bilaterali al fine di costruire il quadro delle condizioni ambientali per la regolarizzazione dei rapporti di lavoro." (art. 26, c.1/a/b).

Soprattutto è importante rilevare che il contrasto al lavoro irregolare, di cui all'art. 26, è attuato ponendo il rispetto degli obblighi di legge e l'applicazione dei CCNL come essenziali per accedere ai benefici concessi dalla proposta di legge sul lavoro. La Regione, ai sensi del il comma 1/d "definisce i criteri di revoca dei benefici concessi ai sensi della presente legge per i datori di lavoro che risultino

ricorrere a forme di lavoro irregolare e promuove le condizioni per rendere effettivo a livello territoriale il disposto di cui all'articolo 3 del decreto legge 22 marzo 1993, n. 71 (Disposizioni in materia di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di fiscalizzazione degli oneri sociali) convertito dalla legge 20 maggio 1993, n. 151.”

L'assessore regionale competente in materia di lavoro e l'assessore competente in materia di politiche sociali, sentiti il Comitato istituzionale di coordinamento e la Commissione regionale per le politiche del lavoro e della formazione, promuovono la realizzazione di protocolli d'intesa e linee di azione con i Comitati per il lavoro e l'emersione del sommerso (CLES), con le articolazioni regionali di INPS e INAIL e con ogni altro soggetto competente al fine di scambiare ogni informazione utile a contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare.

Le ricerche dicono che le donne sono particolarmente presenti nel lavoro irregolare e, nel rispetto dell'attenzione al GENERE, si SUGGERISCE alla Consigliera di Parità di essere parte attiva nella realizzazione di protocolli specifici.

CRISI OCCUPAZIONALI

Sia la proposta lombarda che le altre, prevedono misure relative alle crisi occupazionali.

La Lombardia, in particolare, prevede “misure in favore delle categorie più esposte quali le donne” (art. 29, c.1-a), nominando le donne, ma considerandole, ancora una volta, come una categorie particolare e non uno dei due generi.

Si fa notare come la legge del Friuli - Venezia Giulia promuova la concertazione con tutte le parti sociali in presenza di gravi difficoltà occupazionali (art. 45, c. 1).

Per prevenire e attenuare gli effetti negativi delle crisi aziendali, l'Emilia -Romagna punta sulla riqualificazione dei lavoratori (art. 16). La legge prevede che la Regione e le Province, di concerto con enti locali e parti sociali, intervengano sulle crisi occupazionali per limitare gli effetti negativi che producono sulle persone e sul tessuto economico - sociale dei territori. In particolare la legge si propone di sostenere progetti diretti alla formazione, all'orientamento, alla riqualificazione e al reinserimento dei lavoratori interessati, anche attraverso misure di accompagnamento individuale. Tali misure consentiranno di affrontare in maniera più incisiva crisi aziendali riferite a processi di riorganizzazione che riducono il numero dei lavoratori e che, per lo più, mettono in mobilità proprio i lavoratori più deboli e a bassa qualifica. Inoltre la legge prevede che vengano attivati processi di trasformazione o riorganizzazione economica e produttiva diretti al mantenimento delle condizioni occupazionali.

FORMAZIONE

Nella legge della Lombardia, l'art. 21 che riguarda il diritto alla **formazione lungo tutto l'arco della vita**, al di là di un generico richiamo all'occupabilità e al reddito di “lavoratori e lavoratrici”, non pone alcun riferimento specifico rivolto alle donne, e rimanda tutto il tema al susseguente art. 22 che riguarda la parità di genere e la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura.

L'articolato delle Marche non presenta nemmeno un generico richiamo all'esistenza dei due sessi. Interessante è però uno specifico richiamo al tema della parità posto dall'art. 24 della L.R. N.218/2005, che così si esprime: “Al fine di promuovere ed incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volta a conciliare tempi di vita e di lavoro, la Regione promuove e sostiene progetti sperimentali, proposti da enti pubblici, imprese e gruppi di imprese, che applichino o stipulino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per la flessibilità.”

La normativa dell'Emilia –Romagna, di cui alla legge regionale n.17/2005, pone tra le finalità delle politiche attive per il lavoro, nel rispetto dei principi di pari opportunità, la finalità di “favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura” (art. 8,c.1/c); di conseguenza, i percorsi formativi e gli altri strumenti devono essere coerenti con tale conciliazione.

La legge regionale del Friuli - Venezia Giulia (9-8-2005,n.18), all'art. 60, tratta dei principi comuni in materia di apprendistato. In quel contesto si pone in evidenza l'importanza della formazione formale, che deve essere:

- realizzata in un contesto formativo organizzato, con durata non inferiore a 120 ore annue;
- documentabile e verificabile
- finalizzata all'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali, non alla produzione di beni e servizi;
- effettuata secondo l'articolazione definita, in concorso con le parti sociali, in coerenza con i fabbisogni e le caratteristiche dei diversi settori produttivi.

Inoltre, il piano formativo individuale definisce il percorso di formazione formale e le attività d'affiancamento nella formazione non formale dell'apprendista e indica gli obiettivi formativi in termini di competenze richieste.

In particolare l'ultimo punto, cioè il piano formativo individuale, può essere una possibile via che permette alla Consigliera di Parità, in collegamento con le O.O.S.S., di SUGGERIRE piani specifici per la formazione femminile.

Tenuto presente che le donne sono molto più soggette ad espulsioni, più o meno volontarie, dal mondo del lavoro, legate anche ai vari eventi che connotano la loro vita , in primis la maternità e, di conseguenza, hanno facilmente necessità di formazione ad ogni rientro, è opportuno prevedere specifici momenti formativi per facilitare i rientri delle donne che riguardino la formazione post-scolastica, l'attivazione di attività imprenditoriale, collocate in un quadro dove sia possibile conciliare vita di lavoro e di famiglia.

Si suggerisce alle Consigliere che svolgano gli opportuni accertamenti affinché le norme sul diritto alla formazione lungo l'arco della vita e sulla parità di genere, siano applicate rispettando le esigenze d'orientamento, riqualificazione, riconversione, aggiornamento periodico di cui necessitano in particolare le donne.

LAVORATORI SVANTAGGIATI

L'art. 28 della legge lombarda, che riguarda le politiche per l'inserimento dei lavoratori svantaggiati e delle persone con disabilità, non presenta specifici cenni per le donne. Lo stesso dicasi per la normativa delle Marche, del Friuli - Venezia Giulia e della Toscana.

La legge n. 17/2005 dell'Emilia-Romagna (art.19) prevede, per i diritti dei disabili, un'autentica integrazione lavorativa: infatti, la Regione e le Province e d'obbligo che promuovano e sostengano l'inserimento e la stabilizzazione nel lavoro dipendente dei disabili e l'avviamento e consolidamento di attività autonome da parte degli stessi. Gli strumenti per l'attuazione di questi obiettivi sono: incentivi all'assunzione per le imprese, anche attraverso l'istituzione di un fondo regionale per i disabili; convenzioni con i datori di lavoro per realizzare inserimenti lavorativi adeguati, "mirati" ed accompagnati nel tempo; finanziamenti per l'abbattimento delle barriere architettoniche sui luoghi di lavoro e per l'introduzione dei tutor nelle aziende; ampliamento delle opportunità di lavoro nelle

pubbliche amministrazioni; programmi di inserimento nelle cooperative sociali rivolti a disabili gravi che hanno maggiori difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro; riduzioni delle discriminazioni presenti nella norma nazionale che ne prevede l'inserimento attraverso le agenzie di somministrazione; concertazione, confronto e partecipazione a livello regionale e provinciale delle associazioni rappresentative dei disabili e delle loro famiglie; istituzione di una conferenza biennale per verificare lo stato di attuazione degli obiettivi previsti dalla legge. Si tratta di diversi strumenti di una complessa strategia di sostegno all'inserimento delle persone, articolata su diverse strumentazioni e attraverso diverse competenze istituzionali.

Di fatto l'aspetto di **GENERE** emerge in quanto le donne disabili, pur essendo in maggioranza, rispetto agli uomini, risultano ancora penalizzate e ciò è tanto più grave in quanto aggiunge alla condizione sfavorevole di partenza anche il danno dell'isolamento e della marginalità economica e sociale: il tasso di occupazione femminile infatti è dell' 11% contro quello maschile del 29%.

E' opportuno sottolineare la necessità di superare la discriminazione di genere rilevata dai dati relativi alle assunzioni. Per raggiungere tale obiettivo si **SUGGERISCE** alla Consigliera di parità di attivarsi per essere sentita, negli ambiti di competenza, in merito alle iniziative per l'inserimento dei lavoratori e delle lavoratrici disabili.

LINGUAGGIO

Nelle leggi sul lavoro delle quattro regioni in esame, fatte salve alcune eccezioni piuttosto formali, non esiste il rispetto delle indicazioni dei documenti europei e nazionali relative all'attenzione al **linguaggio** che è un aspetto, non solo teorico, del mainstreaming attento al genere.

L'attenzione al linguaggio, per ciò che concerne l'utilizzo del femminile e del maschile, mette in posizione paritaria i due generi, ciò che non accade con l'uso, nei casi migliori, di un generico neutro o del solo maschile.

L'obiettivo di massima è utilizzare un linguaggio rispettoso dei due generi. La normativa della Lombardia ha recepito il suggerimento di minima delle Consigliere di Parità ed ha posto l'articolo 1-bis all'inizio dell'articolo:

“ L'uso nella presente legge, del genere maschile per indicare i soggetti titolari di diritti e d'incarichi pubblici, è da intendersi riferito ad entrambi i generi e risponde solo ad esigenze di semplicità del testo”. L'applicazione pedissequa dell'articolo fa sì che, quando si parla di Consigliera di Parità (art. 10, c. 1-2) si usa la dizione solo maschile di Consigliere.

PARI OPPORTUNITA' E APPOGGIO ALLA CONCILIAZIONE

La legge della Lombardia (l'art. 1, c. 3, j), esplicita, tra le finalità della disciplina organica del mercato del lavoro il “**sostegno e la promozione delle pari opportunità nell'accesso al lavoro** e alla formazione, nonché il sostegno alle azioni positive contro la discriminazione di genere, età e diversa abilità”.

La Lombardia entra nel merito delle azioni a favore della parità di genere e della conciliazione tra tempi di lavoro e di cura all'art. 22. In tale ambito si tratta di stimolare servizi domiciliari, asili aziendali, di favorire la ridefinizione degli orari e dei modelli di organizzazione del lavoro, di attuare azioni positive. Si tratta di indicazioni di massima, sostenute dalle leggi sulla parità. Non convince, invece, la previsione, di cui al punto c dell'art. 22 di utilizzo dei contratti di inserimento per il rientro

nel mondo del lavoro delle donne: ciò significa che chi volesse o potesse rientrare lo potrebbe fare solo accettando due livelli più bassi di inquadramento contrattuale.

L'accezione del principio delle Pari Opportunità è generica nella Legge Regionale del 26 luglio 2002, n.32, non modificata, per tale aspetto dalla successiva del 1° febbraio 2005, n. 20. L'art. 1,c.2, invoca il "rispetto ...dell'uguaglianza e delle pari opportunità, in relazione alle condizioni fisiche, culturali, sociali e di genere"; l'art.21, c.2/a/b, tra le politiche del lavoro, per il conseguimento del fine citato, esplicita che la Regione "sostiene azioni positive per le pari opportunità finalizzate all'occupazione femminile" e, inoltre, "promuove l'imprenditoria giovanile e femminile favorendo l'avvio di nuove imprese con interventi di agevolazione e di sostegno alla loro creazione anche in forma cooperativa".

Altrettanto generico l'enunciato delle Marche: l' art.1- c.2,b-"promuove le pari opportunità nell'accesso al lavoro e alla formazione e sostiene azioni positive contro la discriminazione di genere."

A questo proposito vale la pena di richiamare la proposta di legge della Campania (art. 4, c. 2) dove si dichiara che "Nell'individuazione dei destinatari e dei beneficiari delle politiche attive del lavoro si applicano criteri di garanzia della piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica." A tal fine, nell'ambito delle misure che riguardano il raccordo tra le politiche del lavoro e della formazione (capo II), in quelle di contrasto alla disoccupazione (capo III), in quelle che integrano e rafforzano gli interventi di contrasto alla disoccupazione e alla sottoccupazione dei giovani (capo V), in quelle rivolte a rendere effettivo il diritto al lavoro delle persone disabili (capo VI), "del presente Titolo, gli interventi, complessivamente considerati, interessano annualmente, per almeno il 50%, donne." Molto innovativo, nella proposta considerata, l'inciso "complessivamente considerati", che impedisce di disattendere la quota del 50% con la motivazione che, per un ambito specifico, non esistano donne in numero sufficiente.

La Regione Campania ha, inoltre, norme specifiche (Capo IV) "a sostegno dell'occupazione femminile e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro", con misure destinate "alla valorizzazione delle produzioni delle donne che concorrono allo sviluppo del territorio" (art. 17, c.1), interventi d'orientamento specifici (art. 18) e, infine, una Conferenza regionale annuale per le Pari opportunità.

PER UN LAVORO STABILE

L'art. 23, della legge regionale lombarda n. 32/2006, riguarda gli **interventi in materia di nuovi lavori**.

La Regione attiva, anche attraverso accordi tra le parti datoriali e sindacali, "forme di tutela sociale per i lavoratori con rapporto **di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e continuativa a progetto, e rapporti** di associazione in partecipazione, iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 25, della legge 8 **parasubordinato (Strutture D.G.)**, iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 25, della legge 8 agosto 1995 n. 335." (art. 23 ,c.1) **Vincolo è la residenza nel territorio regionale**

La Regione promuove l'accesso al credito dei soggetti di cui al comma 1, residenti nel territorio regionale, anche tramite il sostegno a forme mutualistiche di garanzia.

La Regione incentiva, in particolare, politiche di sostegno al reddito che prevedono l'erogazione di voucher a favore dei lavoratori di cui al comma 1 fruibili sia come incentivi alle imprese sia come bonus alla frequenza di percorsi di riqualificazione professionale.

La regione Marche, art.1, c.2, "tutela la stabilità del lavoro riducendo le forme di precarizzazione" e (art.3,c.2,e) "determina le linee di intervento per l'emersione del lavoro irregolare di cui all'art. 34" dove riconosce i benefici della normativa sul lavoro "solo ai soggetti in regola con gli obblighi di legge in materia previdenziale e che applichino ai lavoratori dipendenti, compresi i soci lavoratori delle cooperative, trattamenti economici e normativi non inferiori e quelli previsti dagli accordi e contratti

collettivi nazionali, regionali, territoriali e aziendali” firmati dalle OO.SS., con possibilità di revoca dei benefici concessi laddove il soggetto beneficiario risulti inadempiente.

La legge dell’Emilia - Romagna si occupa di favorire il lavoro stabile attraverso incentivi, assegni formativi, sostegni alla carriera esterna (art.8-13). Il mercato regionale presenta un numero crescente di contratti flessibili. L’instabilità dell’occupazione - col conseguente rischio d’impoverimento delle famiglie - apre scenari di incertezza che possono indurre le persone a guardare con ansia e preoccupazione al loro futuro e che possono minacciare la coesione sociale del nostro territorio. La Regione intende dunque sostenere l’acquisizione di condizioni lavorative stabili per tutti attraverso diversi strumenti. Il primo è la concessione di assegni formativi individuali per la frequenza di attività formative per favorire l’occupazione dei lavoratori attraverso il rafforzamento delle loro competenze. In secondo luogo la legge, (art.13, c.1/c), propone di sostenere il lavoratore nella costruzione di un bilancio di competenze: in pratica, si sostiene il lavoratore nella costruzione di una sorta di carriera non interna ad un’azienda, come accade ai lavoratori dipendenti, ma esterna, riconoscendo le competenze acquisite attraverso il lavoro, i percorsi di istruzione e formazione, e le competenze acquisite attraverso esperienze formative formali e non formali. Se quanto detto viene effettivamente considerato, è chiaro che ciò significa la valorizzazione dei percorsi lavorativi femminili, tanto spesso contorti e abnormi perché frutto della conciliazione difficile con i tempi del lavoro di cura.

Si SUGGERISCE un puntuale interesse della Consigliera di Parità rispetto a tali bilanci di competenza. Infine, la legge istituisce, per le imprese, gli incentivi alla trasformazione di rapporti di lavoro a forte rischio di precarizzazione in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Le priorità e le modalità per la concessione di tali incentivi verranno stabiliti alla luce del piano annuale per l’occupazione dalla giunta regionale. Possono inoltre essere sostenuti i processi organizzativi aziendali che stabilizzino quote di lavoratori.

Le donne sono presenti, più degli uomini, nell’ambito dei lavori flessibili. Nell’ambito del tema delicato e attualissimo della tutela dei lavoratori atipici è superfluo ricordare come vi sia un aspetto di GENERE e il problema tocchi una gran parte di donne (giovani e meno) soggette a percorsi lavorativi precari, che interrompono il proprio iter professionale in concomitanza con importanti eventi personali, senza alcuna garanzia di rientro e senza alcun ammortizzatore sociale.

Si SUGGERISCE alla Consigliera di Parità di approfondire le forme di tutela riferite ai lavori flessibili, in modo tale che sia rispettata più possibile la legalità di queste forme di occupazione. Accordi, monitoraggi, concertazioni specifiche all’interno dei quali, oltre alle parti datoriali e alle OOSS, già previste, sia coinvolta la Consigliera di parità sono essenziali per una gestione del mercato del lavoro meno aleatoria.

Il comma 2 dell’articolo 23, che promuove l’accesso al credito per chi svolge i nuovi lavori, potrebbe essere anche completato, entro certi limiti, dall’introduzione di un reddito sociale che garantisca alle donne continuità di reddito anche nei periodi di non lavoro.

Pubblicizzare il legame strettissimo tra la normativa di sostegno al lavoro e il rispetto delle norme relative alla gestione del mercato del per lavoro, significa, per la Consigliera di parità, dare sostegno in particolare alle donne che sono le meno informate, da un lato, e, dall’altro, le più fragili quando si tratta di far valere i propri diritti sul lavoro. In questo senso è molto importante la disposizione, di cui all’art. 26, c. 1/d che, nel caso di ricorso al lavoro irregolare, permette la revoca dei benefici concessi ai sensi della legge sul lavoro.

RESPONSABILITA' SOCIALE IMPRESE E INCENTIVI ALLE IMPRESE

La responsabilità sociale dell'impresa è normata dalla legge sul lavoro dell'Emilia - Romagna dall'art. 41 all'art. 46. La "buona" occupazione che la legge intende promuovere non può essere disgiunta dal concetto di lavoro sicuro e regolare. Studi recenti rilevano infatti che i più alti tassi di infortuni sul lavoro si concentrano là dove l'occupazione è precaria e irregolare. Poiché la legge nazionale non riconosce competenza alle Regioni in materia di controlli e vigilanza sulla regolarità e sulle condizioni di sicurezza dei luoghi di lavoro (norma contro cui l'Emilia - Romagna ha fatto ricorso alla Corte Costituzionale), la legge regionale intende mettere in campo tutti gli strumenti atti a prevenire gli incidenti sul lavoro e a promuovere la cultura della sicurezza: formazione, educazione, sostegno alla stipula di accordi che prevedano l'apertura di nuovi servizi in cui sono unitariamente svolte le competenze dell'Inps e dei Centri per l'Impiego, o che favoriscano la regolarità e la sicurezza del lavoro negli appalti pubblici.

La legge stabilisce inoltre che incentivi e agevolazioni alle imprese siano collegate al rispetto delle normative in materia. Tali agevolazioni e incentivi sostengono inoltre la responsabilità sociale delle imprese nei confronti dei lavoratori e la diffusione dei marchi per la certificazione della qualità sociale.

In linea generale, si **SUGGERISCE** un riferimento alla responsabilità sociale dell'impresa e la conseguente previsione di sostegni alle iniziative imprenditoriali finalizzate al miglioramento dei livelli di salute, sicurezza, qualità del lavoro, con particolare attenzione alle imprese che, con azioni positive, favoriscono la parità di genere.

SERVIZI PER IL LAVORO

In Lombardia "I servizi (per il lavoro) degli operatori ... sono erogati... nel rispetto dei principi di trasparenza, di non discriminazione e di pari opportunità." (art. 12,c.3). Inoltre "Gli operatori pubblici e privati accreditati (per l'erogazione dei servizi per il lavoro) possono accedere ai finanziamenti regionali e concorrono all'attuazione delle politiche del lavoro" (art.13, c.2) finalizzate a "favorire lo sviluppo e la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella crescita professionale."

In questo ambito, è da sottolineare in positivo il ruolo delle Province che mantengono, sulle questioni della programmazione, della gestione dei servizi, delle politiche attive del lavoro, una esclusiva competenza. Va ricordato che questo è stato l'oggetto principale del dissenso con il piano del lavoro originario della Giunta che prevedeva di mettere sullo stesso piano il ruolo dei centri provinciali con quello delle agenzie private.

La legge regionale sul lavoro dell'Emilia Romagna n.17/2005, negli articoli dal 32 al 40, si pone l'intento di **rafforzare e qualificare il sistema regionale dei servizi per il lavoro**. A fronte di un mercato del lavoro sempre meno in grado di garantire un posto fisso per tutta la vita come accadeva in passato, e coerentemente con quello che accade in tutta Europa, è necessario strutturare un qualificato sistema di servizi per informare, orientare e accompagnare al lavoro le persone. Un sistema riconoscibile e utile che non faccia sentire sole le persone nei sempre più frequenti e difficili momenti di ricerca del lavoro. Il sistema regionale dei servizi per il lavoro è formato dunque dalle Province, che hanno competenza sui servizi pubblici per il lavoro, e dai privati che richiedono l'accreditamento al pubblico perché ne rispettano gli standard di qualità.

Accanto a questi, esistono servizi autorizzati a livello nazionale o regionale che operano sul mercato, comunque rispettando il principio di non discriminazione e la gratuità per i lavoratori. Nel rispetto della normativa a livello nazionale, la legge (art. 32, c.5) riserva tuttavia "in via esclusiva" alla competenza del pubblico tutta la parte relativa alle comunicazioni (come ad esempio quelle relative all'assunzione

di un lavoratore) e le certificazioni (come quelle sullo stato di disoccupazione, il cui accertamento dà luogo alla concessione di indennità), mentre altri servizi (ad esempio, orientamento, consulenza per il bilancio di competenze) possono anche essere offerti dai soggetti accreditati. La legge intende dunque salvaguardare la complessa e delicata funzione dell'accompagnamento al lavoro su soggetti qualificati, pubblici o privati purché accreditati. La norma nazionale, viceversa, legittima - per il solo fatto che esistono - la funzione di tutti quei soggetti che, anche informalmente, incrociano domanda e offerta di lavoro. In questo ambito, la legge prevede norme per il rafforzamento del sistema informativo regionale del lavoro (SILER), per la sua interconnessione con il sistema nazionale ed europeo e di garanzia per il lavoratori e le imprese rispetto ai dati in esso contenuti.

La legge regionale del Friuli-Venezia Giulia, (9 agosto 2005, n.18), con riferimento all'art. 8, c. 1, propone l'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, che "per l'espletamento di particolari attività progettuali di ricerca e di studio connesse allo svolgimento delle proprie funzioni...può stipulare convenzioni con Università degli studi, istituti di ricerca specializzati ed enti pubblici qualificati. L'Agenzia compie, altresì, attività dirette a migliorare la conoscenza del fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro; elabora i dati inerenti i casi trattati dai Punti di Ascolto e dai Punti di Ascolto e assistenza attivati secondo la normativa regionale in materia, indagando anche sulle possibili correlazioni con gli infortuni sul lavoro.

Un approccio di questo tipo nell'ambito dei servizi per il lavoro è estremamente interessante per l'aspetto di GENERE, in quanto le donne sono più soggette degli uomini a casi di molestie, morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro. Molto importante anche il possibile legame con gli infortuni sul lavoro, in considerazione del fatto che le donne, ma anche gli uomini, soggetti di molestie, sono psicologicamente più fragili.

Nelle leggi regionali esaminate, l'aspetto di GENERE è esplicitato per la Lombardia e le Marche; sotteso per l'Emilia Romagna che fa riferimento a soggetti deboli e a rischio di esclusione sociale; individuabile, in particolare, nel caso del Friuli-Venezia Giulia nell'attenzione alle molestie.

E' opportuno verificare, nei modi da stabilirsi nelle singole situazioni, che ne sia rispettata l'attuazione concreta dell'aspetto di genere e, per questo fine, si SUGGERISCE alla Consigliera di Parità di contattare chi fa i colloqui di orientamento, di chiedere di partecipare ai corsi di aggiornamento per il personale dei servizi, di essere presente a qualche riunione di servizio, cioè di diffondere, con le indicazioni date, la cultura delle pari opportunità tra gli operatori.

TIROCINIO

Nella legge della Lombardia (art.18) si promuovono e si incentivano i tirocini formativi e di orientamento presso i datori di lavoro pubblici e privati, peraltro già sufficientemente normati, che spesso nascondono una realtà di utilizzo di personale a bassissimo costo e altissimo rischio.

Dal punto di vista del GENERE, si osserva che non poche giovani donne, anche molto preparate, si vedono proporre un tirocinio dopo l'altro, senza alcuna finalità formativa.

Vanno monitorate in profondità le modalità di realizzazione dei tirocini, di valutazione da parte delle aziende ospiti nonché di riconoscimento e certificazione delle competenze acquisite. Essenziale è la partecipazione, in tale ambito, della Consigliera e delle parti sociali.

Va però precisato che, in Lombardia, la scelta dei "criteri per la realizzazione dei tirocini, il riconoscimento dei crediti formativi e la certificazione delle competenze acquisite" (art.18, c.2), che è di competenza regionale, avverrà una volta SENTITE (QUINDI CON PARERE NON

VINCOLANTE), LA COMMISSIONE CONSILIARE COMPETENTE, IL COMITATO ISTITUZIONALE DI COORDINAMENTO E LA COMMISSIONE REGIONALE PER LE POLITICHE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE.

Si fa notare che nel Comitato, che viene definito “organismo di partenariato e di collaborazione istituzionale” (art.7,c.1), e che ha il compito decisionale di “garantire l’integrazione dei servizi per il lavoro, le politiche attive del lavoro, le politiche dell’istruzione e della formazione” art. 7,c.1), mancano sia le OO.SS come pure la Consigliera di Parità. Le due figure sono peraltro presenti nella Commissione, che viene definita “sede concertativa”, ai soli fini di “proposta, progettazione, valutazione e verifica rispetto alle linee programmatiche e alle politiche attive del lavoro, dell’istruzione e della formazione” (art.8,c1), mentre è espressione di “pareri obbligatori” sul piano di azione regionale di cui all’art. 3, cioè sulla programmazione regionale, e “sulle modalità di attuazione degli interventi riguardanti le politiche integrate del lavoro, dell’istruzione e della formazione, l’incremento occupazionale, il sostegno alla creazione d’impresa, nonché la tutela dei soggetti svantaggiati. La Commissione –inoltre- approva le liste di mobilità di cui all’articolo 6 della legge 223/1991” (art.8,c.2).

Anche nella regione Marche, la Consigliera è presente nella Commissione regionale, ma non nella Conferenza interistituzionale di coordinamento regionale che è l’organo tecnico di raccordo rispetto alle decisioni della Giunta regionale.

Il SUGGERIMENTO per le Consigliere delle regioni nelle quali la legge sul lavoro è ancora in discussione, è di fare pressioni affinché la Consigliera di Parità e le OO.SS, presenti nella Commissione, o in organismi simili, siano parte istituzionale anche nel Comitato, o in organismi simili, in modo da essere presenti nei luoghi effettivamente decisionali come il Comitato stesso.

VALUTAZIONE

In LOMBARDIA, saranno oggetto di valutazione “tutti i servizi per l’istruzione, la formazione e il lavoro, finanziati o, comunque, gestiti dalla Regione o dalle Province.” (art.16, c.1)

Un valutatore indipendente (con contratto quadriennale) “al quale il servizio è affidato con procedura di evidenza pubblica” (art. 17,c.1), giudicherà sul conseguimento degli obiettivi, sull’effettivo svolgimento delle attività, sulla coerenza rispetto agli sbocchi professionali, sui contenuti formativi obbligatori, sulla fruibilità e trasparenza dei servizi separatamente individuati.

La valutazione è determinante per l’assegnazione dei futuri finanziamenti, infatti “Una quota non inferiore al 75% dei finanziamenti regionali per i servizi del lavoro è assegnata sulla base dei risultati della valutazione relativa all’ultimo anno. Gli operatori, che hanno ottenuto risultati non rispondenti agli obiettivi fissati nel piano d’azione di cui all’art. 3 e punteggi inferiori agli standard definiti per tutti i profili considerati, sono esclusi dai finanziamenti. Tra gli altri operatori, i finanziamenti sono distribuiti in base alla collocazione nella graduatoria”. Infine, e determinante, il risultato della valutazione stessa, rientra nella responsabilità dirigenziale ed è considerato ai fini della riorganizzazione degli uffici e delle procedure di mobilità.

Nelle MARCHE (art. 4, c.2,a) è previsto “il programma annuale e il finanziamento per le spese di funzionamento e di attività dell’ARMAL”, cioè l’Agenzia regionale Marche lavoro, che svolge le funzioni che è la struttura tecnica regionale, ma autonoma, con personalità giuridica, autonomia amministrativa, gestionale, patrimoniale e contabile. Tra le altre, svolge le funzioni di Osservatorio del mercato del lavoro e l’attività di monitoraggio del sistema. E’ però da rilevare che direttore generale e collegio dei revisori sono di nomina del Consiglio regionale.

In TOSCANA esiste il monitoraggio, cioè nel decreto di attuazione alla legge regionale (D.P.G.R. 2 febbraio 2005, n.22/R), si prevede che le agenzie per il lavoro autorizzate e gli operatori pubblici e privati accreditati sono tenuti ad inviare alla Regione ogni informazione richiesta relativamente al

funzionamento del mercato del lavoro, al fine del monitoraggio statistico e della valutazione delle politiche del lavoro.

Tale monitoraggio è ben diverso da una valutazione, soprattutto perché avviene su richiesta della Regione, e non di rito, ma anche perché non sono definiti i parametri da controllare.

In Emilia-Romagna, l'art. 36 c.1 esplicita che "La regione, in collaborazione con le Province, cura azioni di monitoraggio dei servizi erogati dal sistema regionale per il lavoro al fine di qualificarne l'azione e di valorizzarne l'efficacia e l'efficienza." Anche in questo caso, tuttavia, non si specificano le azioni previste né i parametri di valutazione.

Il caso della Lombardia, in sostanza, può considerarsi esemplare perché è la prima volta che la Pubblica Amministrazione regionale e provinciale misura se stessa attraverso un organismo esterno, a durata quadriennale, sufficientemente lunga per garantirne l'indipendenza.

Il legame con i finanziamenti futuri e con la responsabilità dirigenziale dovrebbero stimolare l'efficienza e l'efficacia dei servizi.

E' opportuno che l'utenza, di entrambi i generi, ma soprattutto femminile, perché meno abile ad esigere servizi per il lavoro di qualità elevata, abbia la consapevolezza che i servizi legati al lavoro, nelle sue diverse accezioni, devono essere misurati sulle effettive esigenze di chi li utilizza, in relazione al contesto territoriale di appartenenza.

Si SUGGERISCE alla Consiglieria di parità, nella sede istituzionale della Commissione regionale, meglio se di concerto con le OO.SS., di essere molto puntuale nell'esigere chiarezza e trasparenza circa il compito della Commissione.

2) SOTTOGRUPPO

“MOBILITÀ”

FERRO RAFFAELLA	Consigliera di Parità (e) Regione Basilicata
SBERVIGLIERI GABRIELLA	Consigliera di Parità (e) Provincia di Varese
COMIN VALENTINA	Consigliera di Parità (e) Provincia di Treviso
MENGHETTI ROSANNA	Consigliera di Parità (e) Provincia di Imperia
VEGNA ANNALISA	Consigliera di Parità (e) Provincia di Rovigo
TEMPIO GIUSEPPA	Consigliera di Parità (e) Provincia di Siracusa

Si ringrazia Maria Rosalba Di Tolla, Consigliera di parità della Regione Basilicata, per la preziosa collaborazione al lavoro ed alla stesura.

INDICE

INTRODUZIONE.....	p.23
ISTITUTO DELLA MOBILITÀ.....	p.24
ANALISI DELLA MOBILITÀ NELLA REGIONE BASILICATA DAL 2001 AL 2005.....	p.26
CONCLUSIONI.....	p.46
LEGGE 23 LUGLIO 1991 N.223.....	p.46
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....	p.74

INTRODUZIONE

Il dato sulla mobilità è forse quello che dice in modo più evidente della crisi del sistema produttivo in ragione degli effetti pervasivi della recessione dell'economia nazionale, alle cui variazioni congiunturali evidenzia di essere ancora particolarmente esposto, per la bassa apertura ai mercati esteri. Una situazione, questa rappresentata che, se da un lato impegna fortemente le istituzioni, dall'altro coinvolge direttamente e immediatamente l'imprenditoria e le parti sociali per una considerazione rigorosa delle criticità e debolezze presenti, anche mettendo a confronto approcci analitici diversi, al fine di evidenziare risorse e potenzialità, nonché una prospettiva delle strategie di sviluppo.

Il gruppo: “Evoluzione del mercato del lavoro e nuove tipologie lavorative”, nell'anno 2005-2006 oltre ad analizzare il lavoro nelle diverse forme prospettate dalla Legge 30/2003, sotto la lente di genere, ha anche pensato metodologie e strumenti, individuando fonti che consentissero una buona raccolta di dati. Di fronte ad una ingente mole di materiale, il gruppo, funzionalmente, si è strutturato in sottogruppi al fine di approfondire, il più puntualmente possibile, lo stato dell'arte.

Il sottogruppo “mobilità”,

composto da:

FERRO RAFFAELLA	Consigliera di Parità (e) Regione Basilicata
SBERVEGLIERI GABRIELLA	Consigliera di Parità (e) della Provincia di Varese
COMIN VALENTINA	Consigliera di Parità (e) della Provincia di Treviso
MENGHETTI ROSANNA	Consigliera di Parità (e) della Provincia di Imperia
VEGNA ANNALISA	Consigliera di Parità (e) della Provincia di Rovigo
TEMPIO GIUSEPPA	Consigliera di Parità (e) della Provincia di Siracusa

è partito dalla necessità di analizzare, in un quadro economico sempre più incerto e fluido, il fenomeno della mobilità, con uno sguardo più attento al soggetto femminile spesso discriminato in conseguenza della carenza di politiche conciliative e di fattori sociali e culturali che, in situazioni di crisi, ne diminuiscono la forza contrattuale.

L'esperienza territoriale della Basilicata, quasi unica, sul territorio Nazionale, è alla base di questo lavoro. Essa ci consente di osservare il fenomeno, per quanto in scala molto ridotta, dando a tutte quante noi ed alla rete delle Consigliere un quadro statistico completo, anche se contestualizzato, dell'applicazione dell'Istituto della mobilità, nel quinquennio 2001-2005, che, arricchito da una lettura di genere, permette di delineare alcune delle principali tendenze del fenomeno.

L'ISTITUTO DELLA MOBILITÀ

La mobilità è uno strumento di gestione degli esuberanti di manodopera che presuppone il licenziamento dei lavoratori in seguito a riduzione, trasformazione, cessazione di attività di lavoro.

Il lavoratore, che in conseguenza del licenziamento acquisisce il diritto di iscriversi nelle liste di mobilità, può usufruire, per un periodo di tempo determinato, di particolari ammortizzatori sociali. Tali strumenti consistono, in primo luogo, nel facilitargli la ricerca di un nuovo lavoro, sia con la previsione di sconti retributivi per le aziende che lo assumono sia quando ne sussistano i requisiti, con la corresponsione della indennità di mobilità erogata dall'INPS.

All'interno dell'istituto della mobilità si è soliti distinguere due diverse forme. La mobilità giuridica (L. 236/93) e la mobilità in senso tecnico o propriamente detta (L. 223/91) rivolte, rispettivamente, la prima ai lavoratori "meno tutelati", ai quali è concessa unicamente la possibilità di iscriversi nelle liste di mobilità; la seconda, a quei lavoratori che per le dimensioni dell'azienda e per il numero di lavoratori da questa impiegati, possono usufruire delle procedure di mobilità con diritto alla rispettiva indennità.

La procedura di mobilità

La legge 223 del 1991, disciplina la procedura di iscrizione nelle liste di mobilità (licenziamento di lavoratori in CIGS ex art. 4, comma 1, e licenziamenti collettivi ex art. 24). La iscrizione nelle liste di mobilità collettiva è automatica e prevede che possano essere iscritti operai, impiegati, e quadri.

Possono accedere alle procedure di mobilità, con diritto a percepire indennità economica di mobilità, i lavoratori che provengono da imprese con i seguenti requisiti di dimensioni e strutture:

- imprese non edili con più di 15 dipendenti che rientrano nel campo di applicazione della CIGS e che, in conseguenza di una riduzione, trasformazione, cessazione dell'attività di lavoro, intendano procedere al licenziamento di almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni, nell'ambito territoriale di una stessa provincia (art. 24 L. 223/91);
- i lavoratori licenziati da imprese operanti nel settore del commercio che occupino più di 200 dipendenti (art. 12 L. 223/91);
- i lavoratori licenziati da imprese esercenti attività commerciale che occupino più di 50 dipendenti (art. 7 comma 7 L. 236/93).

La procedura collettiva di mobilità può avvenire anche nel caso di riduzione di personale decisa da aziende in Cassa Integrazione Guadagni straordinaria, laddove non c'è la possibilità di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi (art. 4 L. 223/91).

La procedura consta di 2 fasi: la sindacale e l'amministrativa.

La fase sindacale

La fase sindacale necessita di una comunicazione preventiva in forma scritta, che può essere presentata anche per il tramite delle Associazioni cui il datore di lavoro aderisce o a cui ha conferito il mandato, destinata alle rappresentanze sindacali aziendali, alle rispettive associazioni di categoria ed alle rappresentanze sindacali unitarie. Il datore di lavoro ha anche l'obbligo di trasmettere all'autorità pubblica copia della stessa comunicazione, nonché della ricevuta del versamento degli oneri contributivi anticipati all'INPS.

La comunicazione deve contenere:

- ✓ i motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza del personale;
- ✓ gli aspetti tecnici, organizzativi e produttivi alla base della dichiarazione di mobilità;
- ✓ il personale da collocare con i relativi profili professionali, ed i tempi di attuazione del programma.

Il sindacato, entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, può richiedere l'esame congiunto della situazione e ricercare ogni possibile soluzione, attraverso contratti di solidarietà, forme flessibili di lavoro, assegnazione dei lavoratori a mansioni diverse, anche in deroga all'art. 2113 del c.c., allo scopo di raggiungere un accordo.

L'esame deve concludersi entro 45 giorni dal ricevimento della comunicazione, senza che ciò costituisca una semplice formalità burocratica.

Gli elementi più innovativi all'interno degli accordi sindacali sono senza dubbio il sostegno al reddito, all'esternalizzazione, al mantenimento del vincolo con l'azienda, ed alla professionalizzazione.

Il sostegno al reddito, pur non essendo un vero elemento innovativo rappresenta, tuttavia, uno dei modi più utilizzati per incentivare l'uscita dei lavoratori prevedendo negli accordi sindacali bonus economici.

Il sostegno all'esternalizzazione è rappresentato da tutte quelle misure che possono agevolare la fuoriuscita dei lavoratori (incentivi allo start-up, l'outsourcing ecc..).

Il sostegno del vincolo con l'azienda, rientra negli accordi al fine di limitare gli esuberi e si realizza attraverso la trasformazione di contratti a tempo pieno o l'impiego di contratti di solidarietà.

Il sostegno alla professionalizzazione, ha l'obiettivo di ridurre le conseguenze negative derivanti dalla permanenza in mobilità, con programmi di formazione, orientamento, empowerment e autplacement.

La fase amministrativa

Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare all'autorità pubblica l'esito della consultazione ed i motivi del mancato accordo. L'autorità pubblica, convocando le parti, esperisce nei 30 giorni successivi il riesame e può formulare proposte per la realizzazione di un accordo.

La procedura si conclude ed il datore di lavoro colloca in mobilità i lavoratori. Il mancato rispetto della procedura può configurarsi come condotta antisindacale e comportare l'inefficacia dei licenziamenti. L'autorità Giudiziaria in questo caso chiede il reintegro dei lavoratori nel proprio posto di lavoro.

Il decreto legislativo 110/04, modificando l'art. 24 della L. 223 del 91, ha disposto che la procedura dei licenziamenti collettivi si applichi, a partire dal 18 maggio 2004, a tutti i datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti, compresi i Sindacati, le Fondazioni, le Organizzazioni senza scopo di lucro, i Partiti. L'estensione riguarda unicamente le norme relative alla procedura in sede sindacale e amministrativa, alla scelta dei lavoratori da licenziare ed alle conseguenze sulla invalidità o inefficacia

del recesso con l'esclusione della tutela reale prevista dall'art. 18 della L. 300/70, della indennità di mobilità per i dipendenti licenziati e dei benefici contributivi connessi all'assunzione di questi ultimi. Per dare avvio alla messa in mobilità di parte o di tutti i suoi lavoratori, l'impresa deve dare comunicazione al Servizio Conflitti del Lavoro (SCL) dove ha sede la propria unità produttiva.

Il centro per l'Impiego (CPI) locale, informato dal SCL provvede a smistare i lavoratori e ad iscriverli nei rispettivi CPI in base al loro domicilio (L. 181/2000).

ANALISI DELLA MOBILITÀ NELLA REGIONE BASILICATA DAL 2001 AL 2005

Il documento propone un'analisi sostanziale dei dati riguardanti i lavoratori posti in mobilità nella Regione Basilicata dal 01-01-2001 fino al 31-12-2005.

In prima analisi il fenomeno della mobilità ha riguardato, a partire dal 2001, un numero sempre crescente di lavoratori, con un tasso di incremento più elevato registrato nel 2003 rispetto agli altri anni considerati (Fig.1)

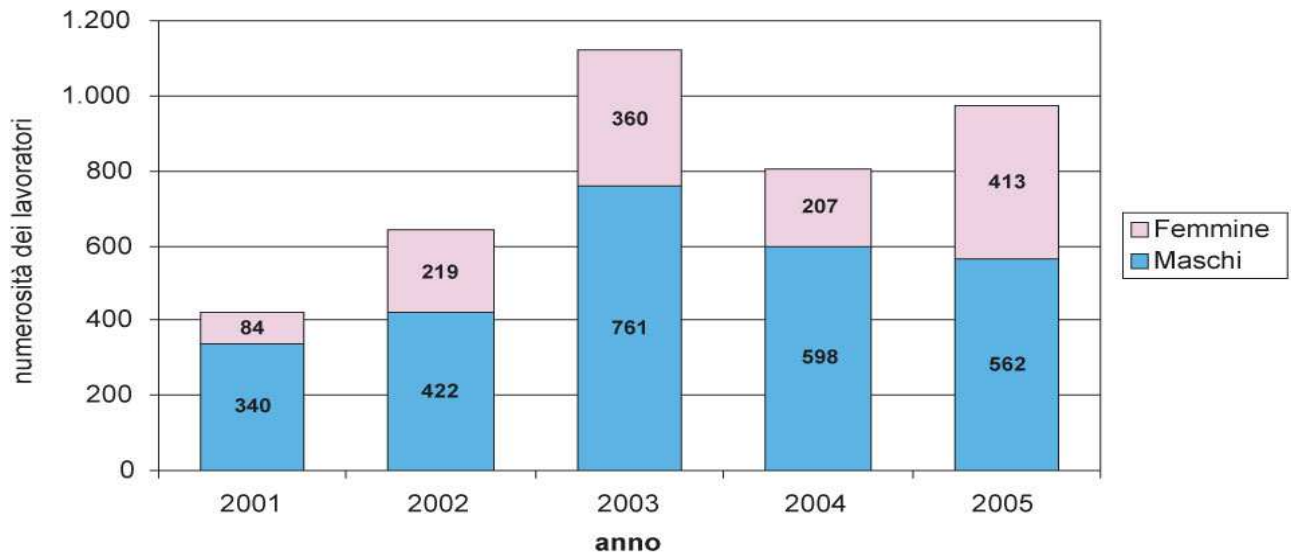


Fig. 1

Complessivamente, gli ingressi in mobilità, nel quinquennio 2001/2005, hanno riguardato una percentuale di donne (1.283 ingressi corrispondente al 32,3% del totale) di circa un terzo di quella degli uomini (2.683 ingressi, pari al 67,7%). (Fig. 2: Percentuali di lavoratori messi in mobilità suddivisi per sesso, anni 2001-2005)

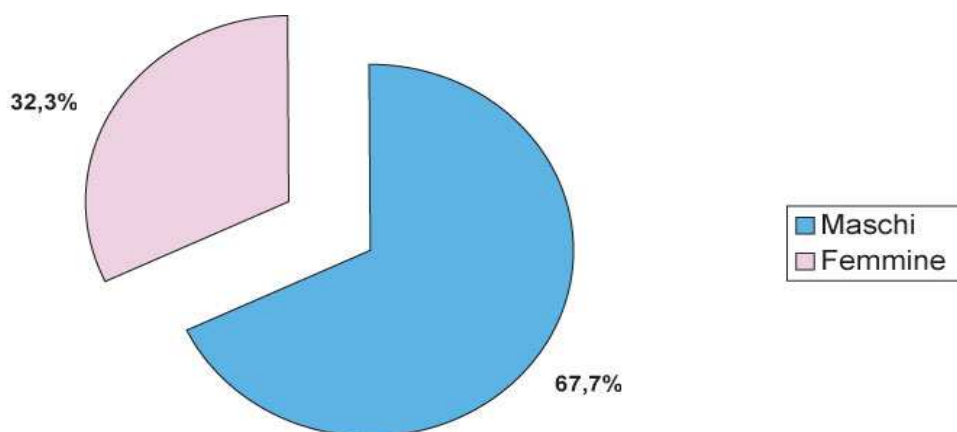


Fig. 2

Considerando l'inizio e la fine del quinquennio, si rileva che nel 2001 il numero di donne in mobilità è di gran lunga inferiore a quello degli uomini (84 ingressi corrispondente al 19,8% del totale, rispetto a 340 ingressi, pari al 80,2%), mentre nel 2005 il numero di donne in mobilità è di poco inferiore a quello degli uomini (413 ingressi corrispondente al 42,4% del totale, rispetto a 562 ingressi, pari al 57,6%). (Fig. 3)

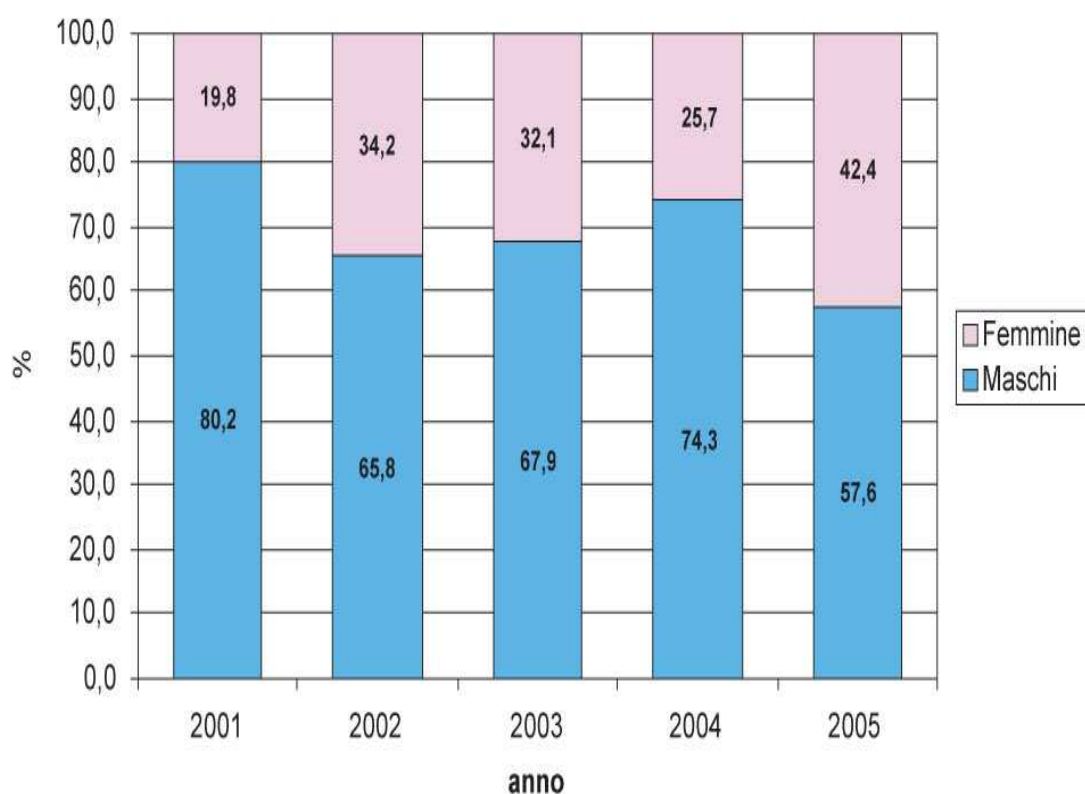


Fig. 3

La distribuzione in base al Centro per l'Impiego (figura 4 e 5) rivela che più della metà dei lavoratori interessati sono stati messi in mobilità nel CPI di Potenza (complessivamente il 60,7%). In

termini assoluti, 2.406 sono gli ingressi totali in mobilità nel quinquennio 2001/2005, che hanno riguardato la provincia di Potenza, e 1.560 quelli relativi alla provincia di Matera

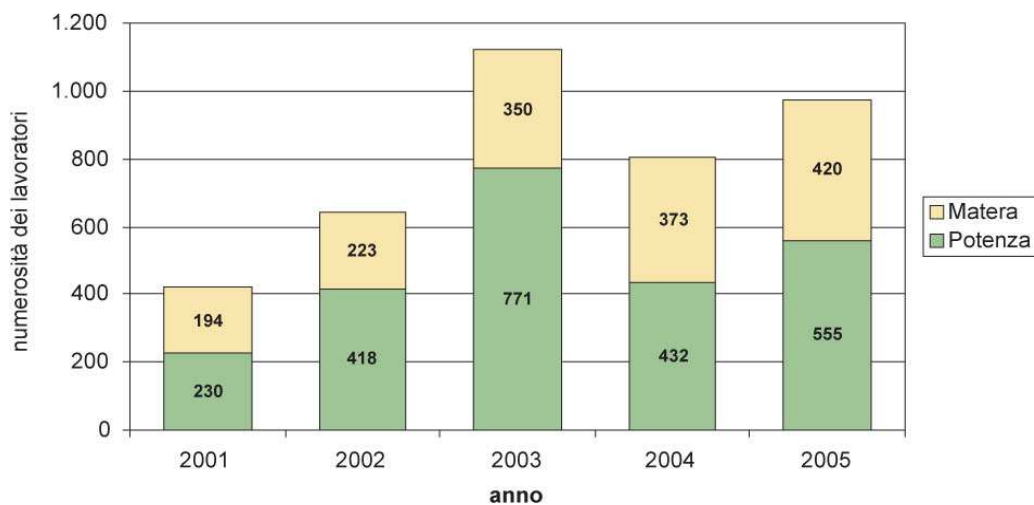


Fig. 4

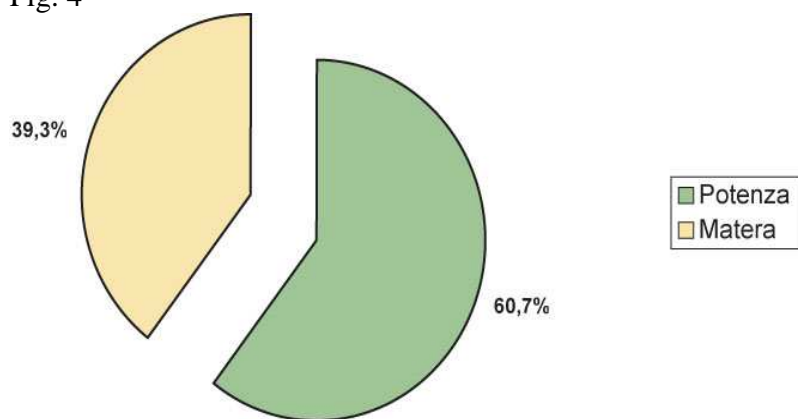


Fig. 5

Come si può osservare dalle prossime figure e successivamente nella lettura del presente documento, lo sbilanciamento tra maschi e femmine della percentuale di lavoratori messi in mobilità può essere ricondotto, con alta probabilità, alla tipologia d'impresa presente nei diversi territori delle due province.(fig. 6, 7, 8, 9, 10, e 11)

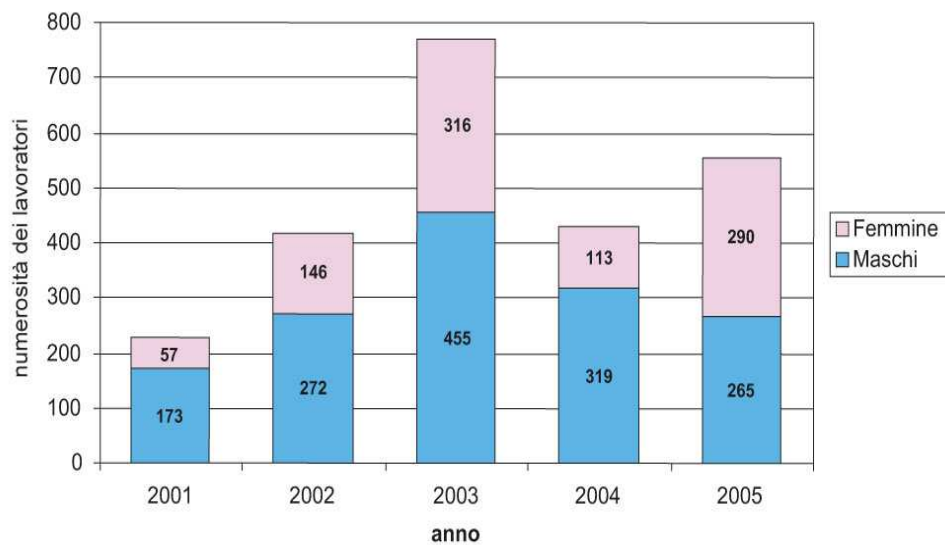


Fig.6 CPI di Potenza - lavoratori messi in mobilità suddivisi per sesso e anno di inizio lista (anni 2001-2005)

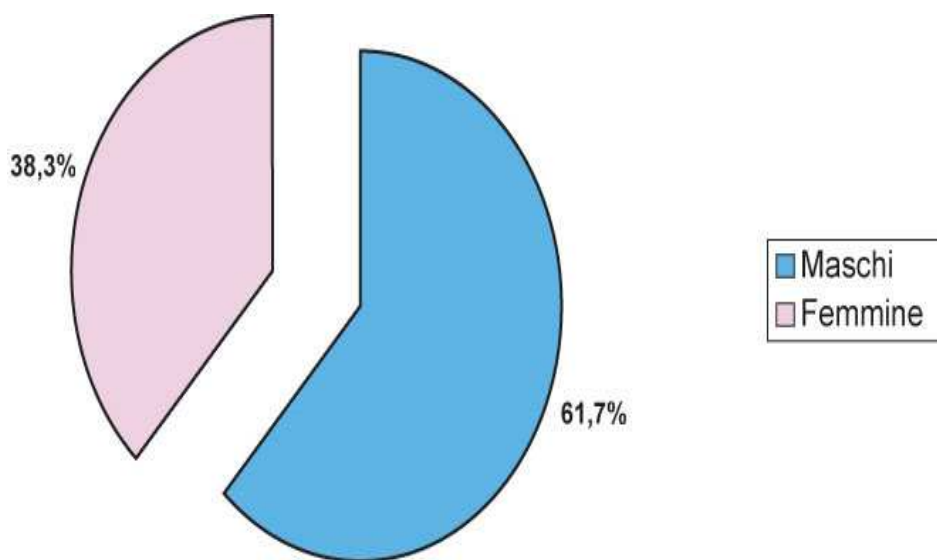


Fig.7 CPI di Potenza- Percentuali di lavoratori messi in mobilità suddivisi per sesso (anni 2001 - 2005)

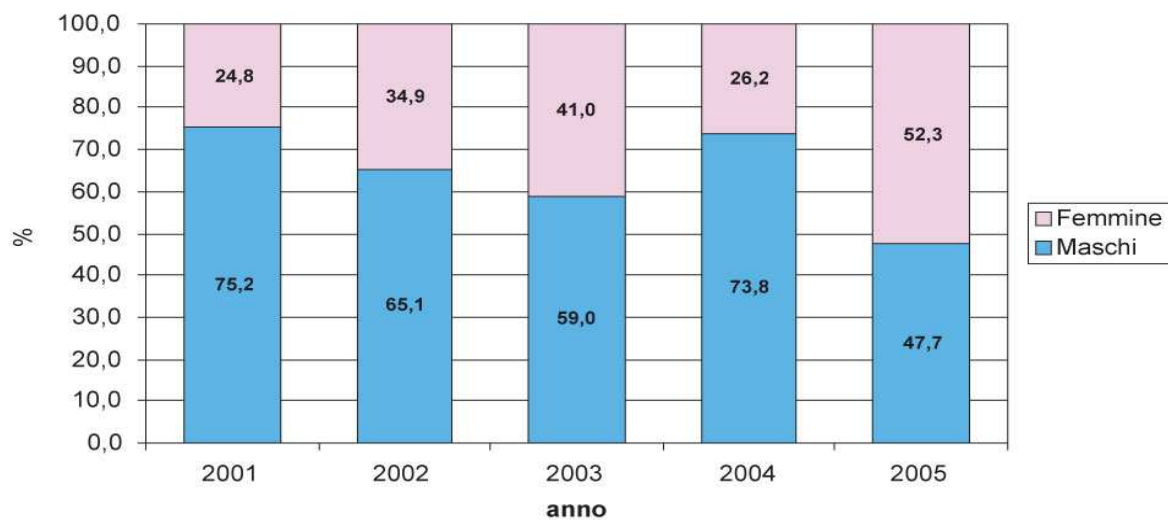


Fig.8
CPI di Potenza –Percentuali di lavoratori messi in mobilità suddivisi per sesso e anno di inizio lista (anni 2001-2005)

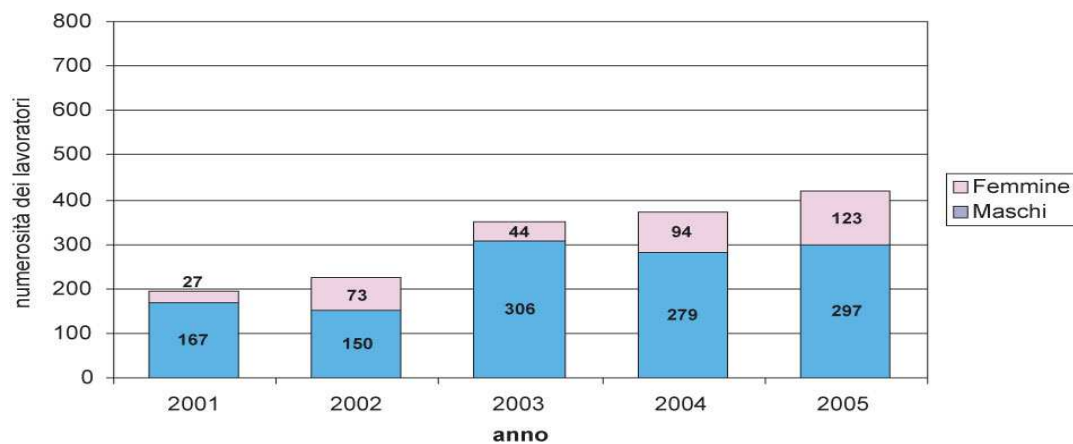


Fig.9 CPI di Matera –Percentuali di lavoratori messi in mobilità suddivisi per sesso e anno di inizio lista (anni 2001-2005)

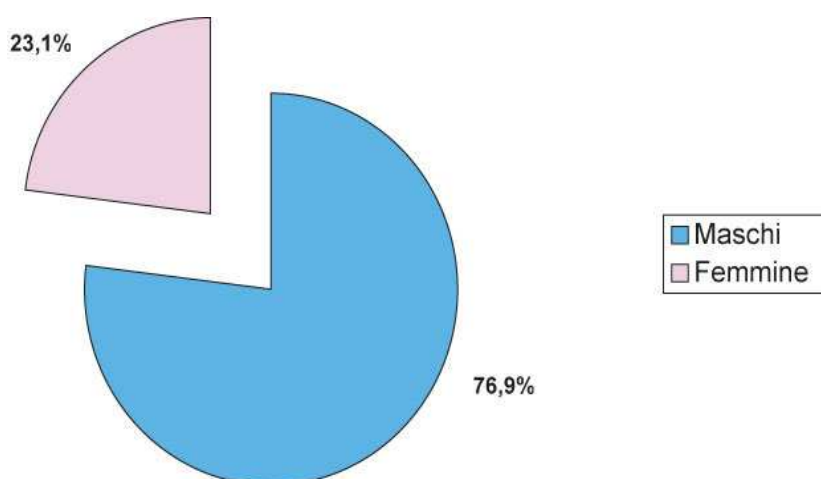


Fig.10 CPI di Matera –Percentuali di lavoratori messi in mobilità suddivisi per sesso (anni 2001-2005)

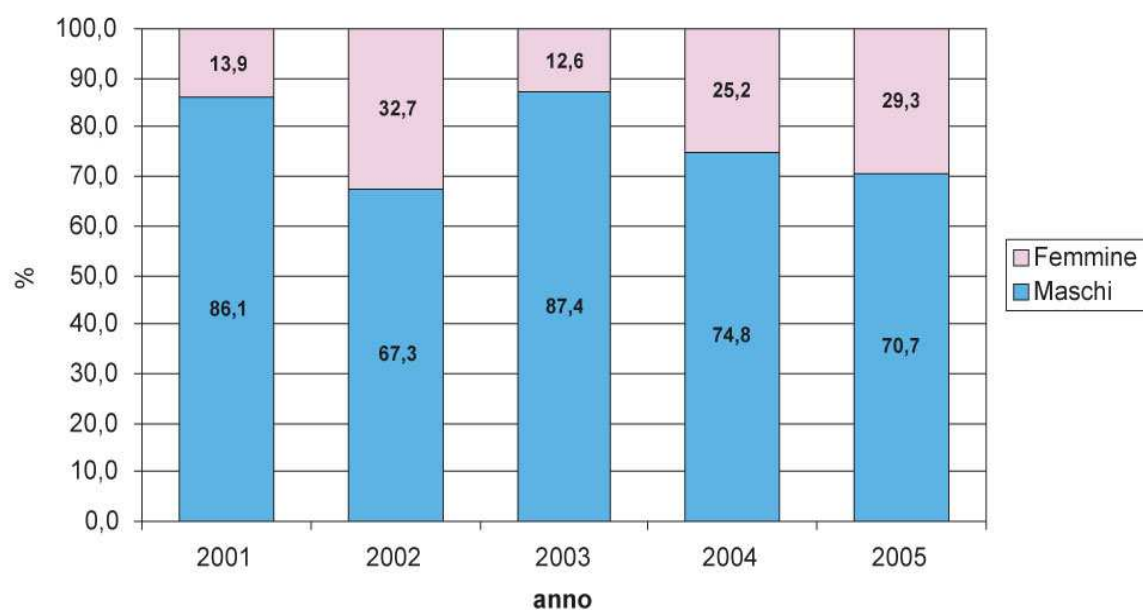


Fig.11 CPI di Matera –Percentuali di lavoratori messi in mobilità suddivisi per sesso e anno di inizio lista (anni 2001-2005)

Dalle figure 7 e 10 si rileva che i lavoratori di sesso maschile iscritti nelle liste di mobilità nei due CPI regionali, rappresentano rispettivamente il 61,7% del totale dei due sessi, per la provincia di Potenza, e il 76,9% per la provincia di Matera. In termini assoluti, per tutto il quinquennio considerato, 1.484 sono gli iscritti nelle liste di mobilità di sesso maschile nel CPI di Potenza contro 1.199 nel CPI

di Matera. Le donne presenti nelle liste di mobilità nei due CPI regionali di Potenza e Matera sono rispettivamente 922 e 361.

Dalle figure 8 e 11 non si rilevano particolari fenomeni congiunturali legati ai singoli anni del periodo considerato. Non ci sono motivi tali da poter prendere in considerazione tendenze di incremento o diminuzione dell'iscrizione nelle liste di mobilità dovute al fattore sesso.

Per quanto concerne la classificazione delle iscrizioni nelle liste di mobilità dell'intera Regione Basilicata riguardante i settori di attività delle imprese da cui i lavoratori provengono, nella figura 12, si manifesta in maniera molto netta come il settore maggiormente interessato al fenomeno sia quello dell'industria. Occorre ricordare che non è stato rilevato alcun caso di lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, durante l'intero periodo dei cinque anni, occupato presso un'azienda del settore agricolo.

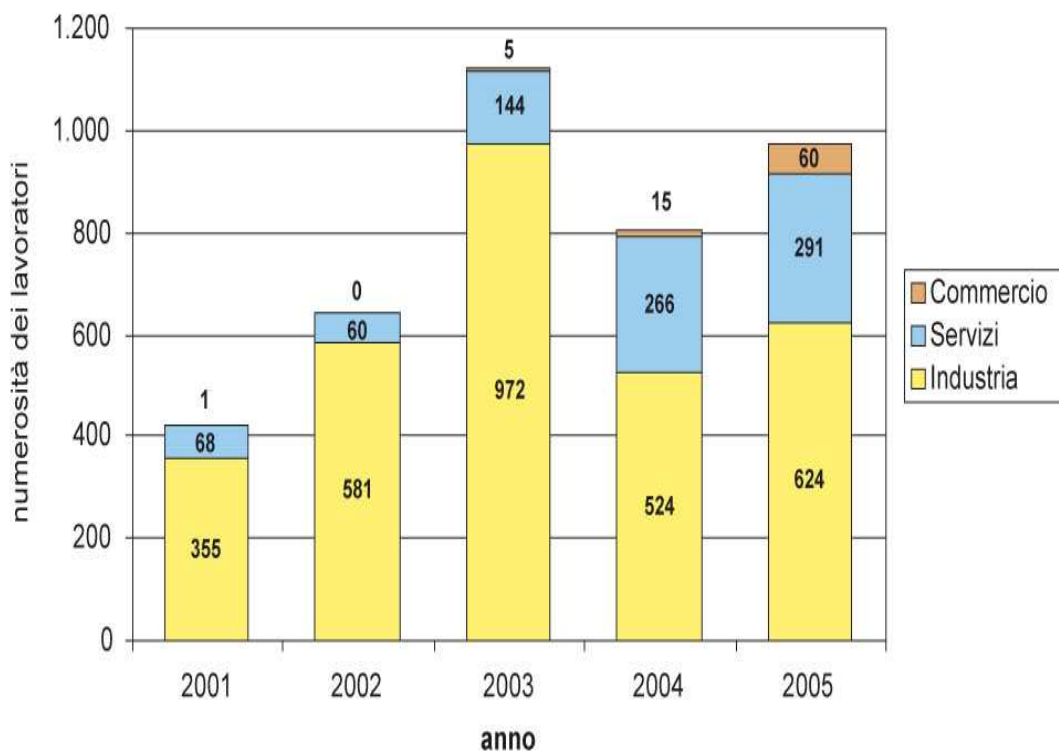


Fig.12

In termini relativi, così come evidenziato dalla figura 13, il fenomeno dell'iscrizione nelle liste di mobilità, per l'intero periodo e per l'intera Regione, ha riguardato il settore dell'industria nel 77,1% dei casi, il settore dei servizi nel 20,9% dei casi e in ultimo il settore del commercio nel 2,0% dei casi. La dinamica del fenomeno che si può leggere dalla figura 12, evidenzia un cambiamento strutturale intercorso negli ultimi due anni, dove si nota il maggior incremento dei settori relativi ai servizi e al commercio, che in ogni caso permangono minoritari rispetto al settore dell'industria.

Complessivamente, gli ingressi in mobilità nel settore dell'industria, hanno riguardato una percentuale di donne (954 ingressi corrispondente al 31,2% del totale) di circa un terzo di quella degli uomini (2.102 ingressi, pari al 68,8%).

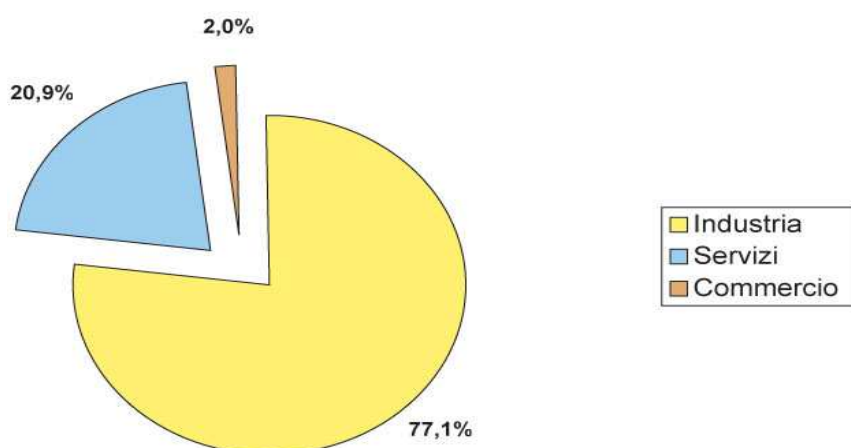


Fig.13

Dall'analisi della figura 14 si rileva una sostanziale trasmigrazione del fenomeno fra i due sessi, Infatti da una percentuale del 17,5% di presenze femminile nelle liste di mobilità nel corso dell'anno 2001, si passa ad una percentuale del 36,9% di presenze femminile nelle liste di mobilità nel corso dell'anno 2005.

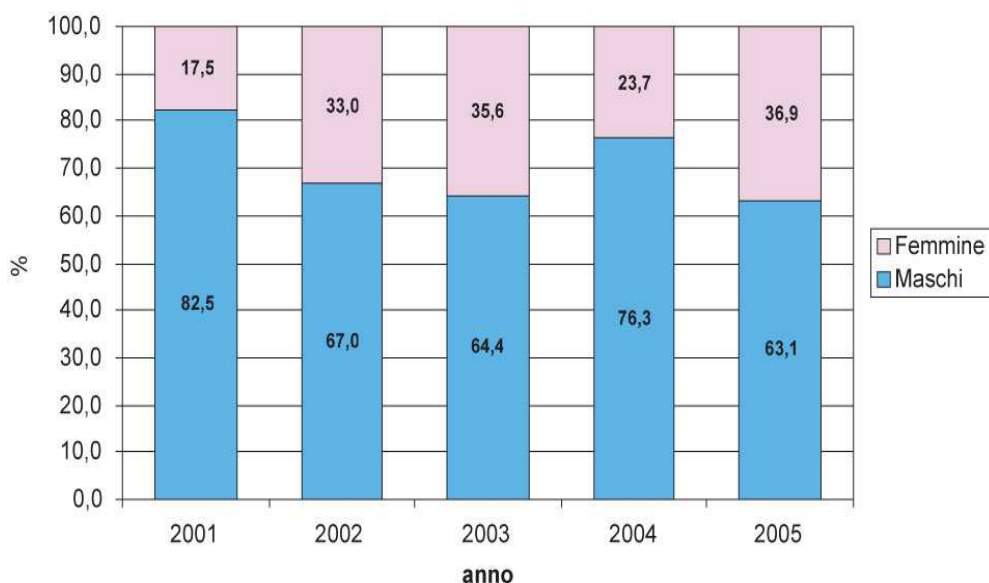


Fig. 14 Settore di attività : Industria

Il fenomeno degli ingressi in mobilità nel settore dei servizi, nell'intero periodo considerato, ha riguardato una percentuale di lavoratrici pari al 36,6% dei casi (303 ingressi in termini assoluti) una percentuale di lavoratori pari al 63,4% dei casi (526 ingressi in termini assoluti).

Anche in questo settore, nel corso dei cinque anni considerati, c'è una dinamica tale da indurre a considerare una tendenza all'aumento del fenomeno che riguarda la fascia dei lavoratori di sesso femminile. Infatti, dall'analisi della figura 15 si rileva una percentuale del 32,4% di presenze di lavoratrici nelle liste di mobilità nel corso dell'anno 2001, contro una più alta percentuale del 56,0% relativa all'anno 2005.

I grafici 16,17 e 18 mostrano, per il settore del commercio, il fenomeno dell' iscrizione nelle liste di mobilità suddiviso per maschi e femmine.

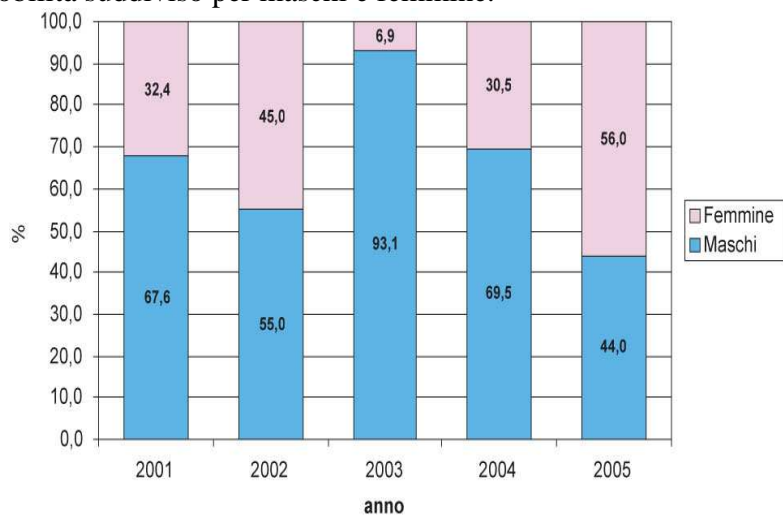


Fig.15 Settore di attività: Servizi

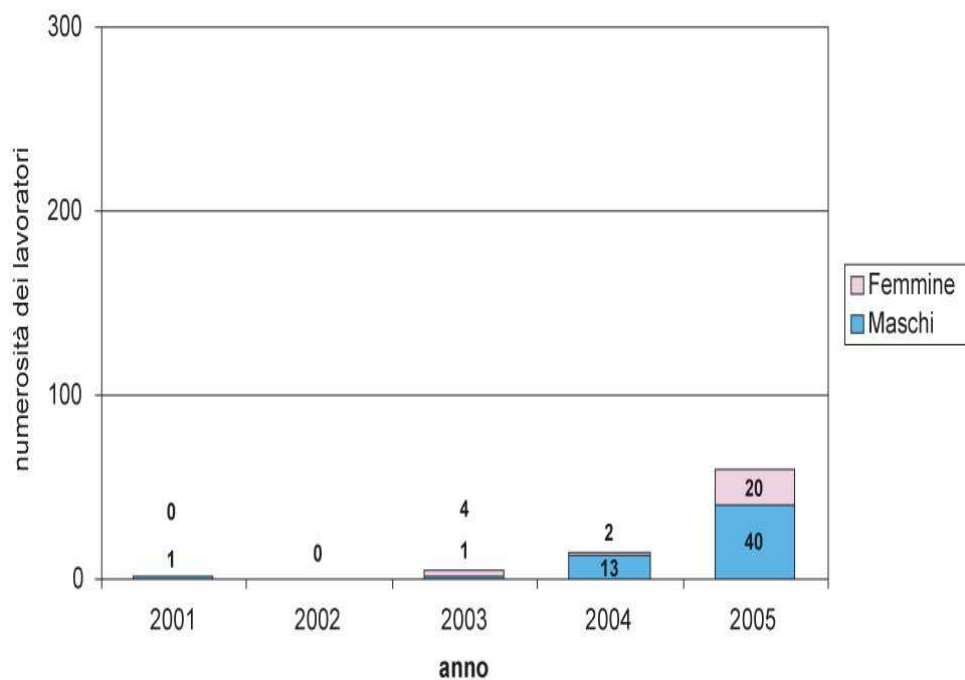


Fig. 16 Settore di attività: Commercio

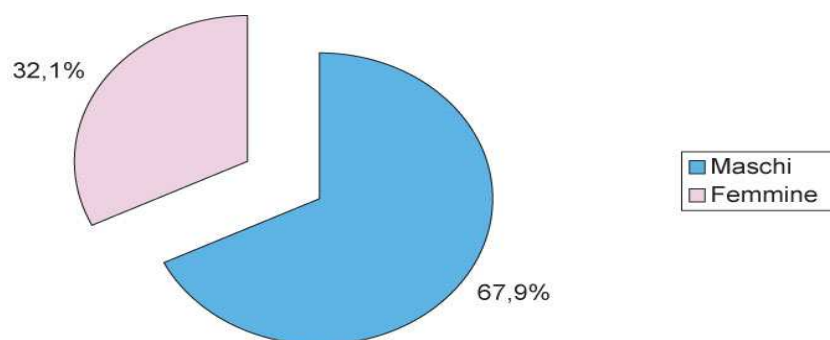


Fig.17 Settore di attività: Commercio

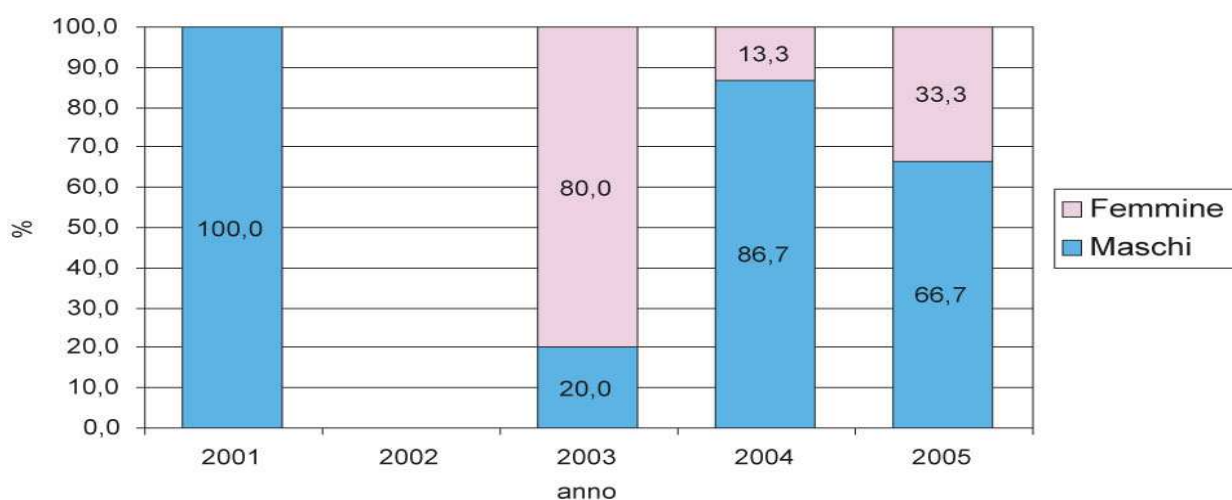


Fig.18 Settore di attività: Commercio

Il grafico della figura 19 evidenzia in termini percentuali, la differenziazione tra le fasce di età maggiormente interessate dal fenomeno della mobilità. I lavoratori compresi nella fascia di età fino a 39 anni sono 1.832 e rappresentano il 46,2% del totale; si tratta di un trend che conferma i problemi di stabilità occupazionale manifestatosi negli ultimi anni.

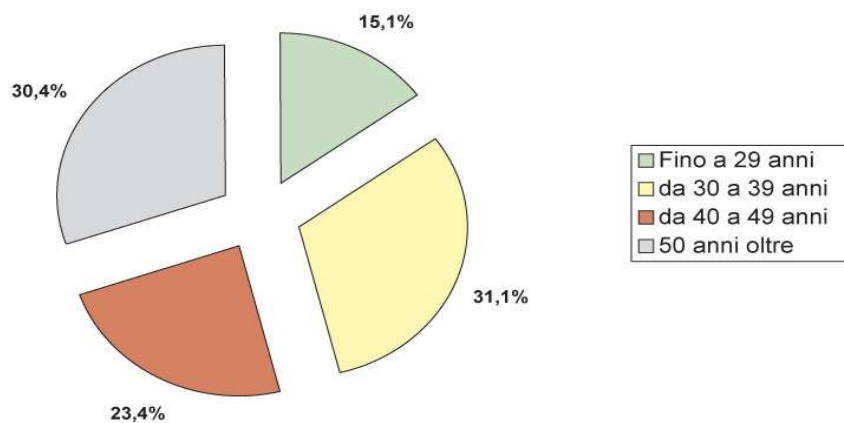


Fig.19

La figura 20 dimostra come tra il 2001 e il 2005 la percentuale di lavoratori e lavoratrici, compresi nella fascia di età fino ai 29 anni, che si sono iscritti nelle liste di mobilità della Regione si sia sostanzialmente livellata e si è passato da una differenza in termini assoluti di 8 unità per il 2001 ad appena un'unica unità per il 2005.

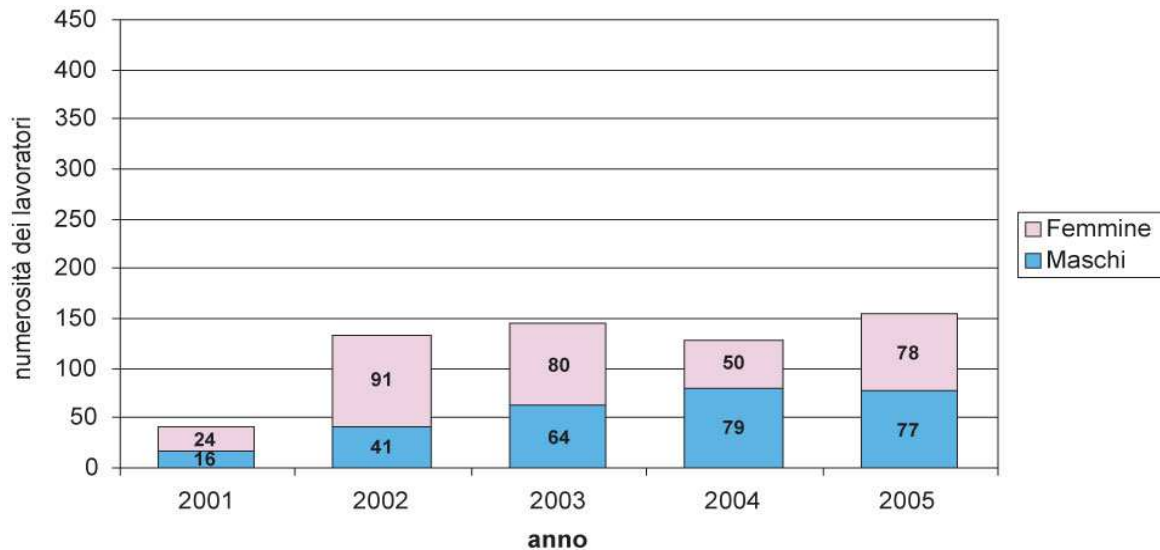
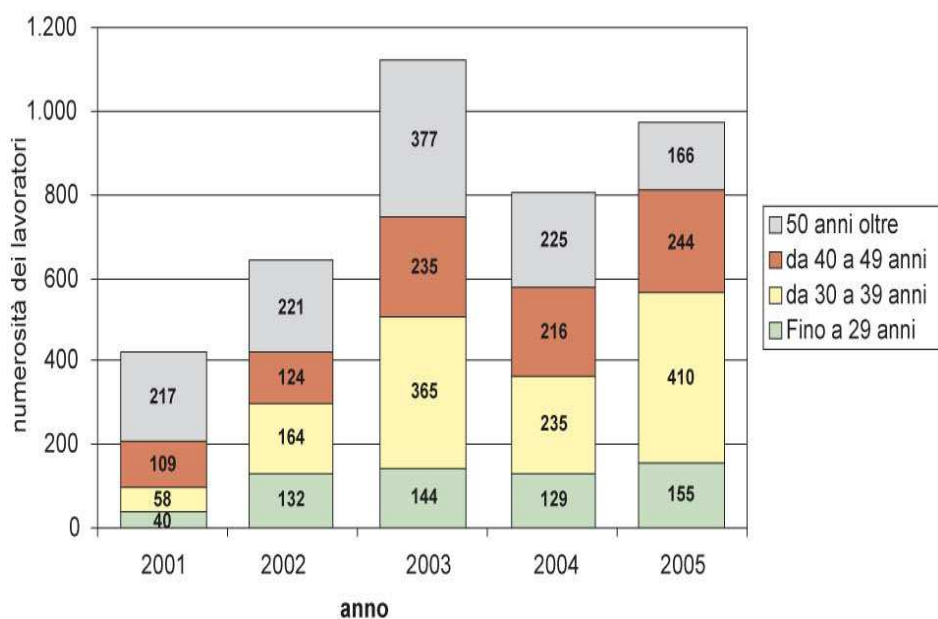


Fig. 20

Un importante elemento emerge dall'analisi dell'istituto della mobilità se viene considerata come variabile esplicativa del fenomeno l'età del lavoratore iscritto. Dall'analisi della figura 21, si evince che i lavoratori messi in mobilità con età inferiore ai 29 anni passano dai 40 del 2001 ai 155 del 2005 e quelli dai 30 ai 39 anni da 58 unità a 410. Si tratta di un dato che indica la situazione di generale peggioramento delle condizioni lavorative delle fasce più giovani e di come il ricorso alla mobilità colpisca soprattutto le nuove generazioni.



Dalla figura 22 si rileva che il peso percentuale di lavoratori di sesso femminile, compresi nella fascia di età fino ai 29 anni, che si sono iscritti nelle liste di mobilità della Regione è maggiore di quello relativo ai lavoratori di sesso maschile (53,8% rispetto al 46,2%).

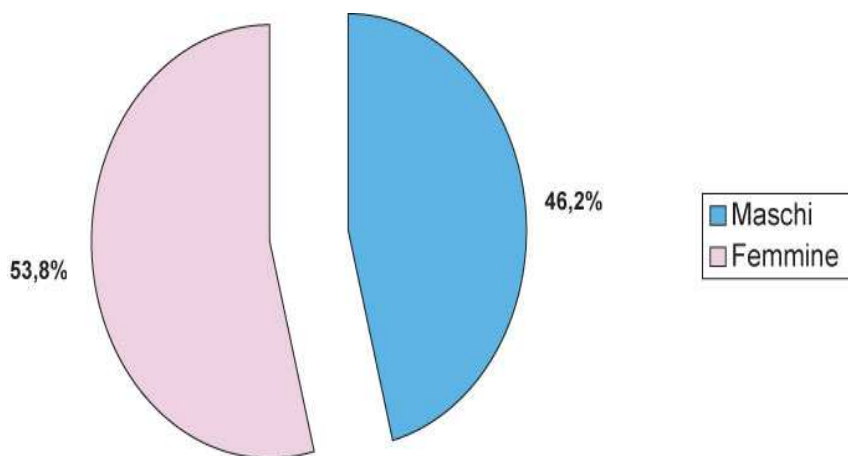


Fig. 22

I grafici illustrati nelle figure 23e 24 mettono in risalto come nell'arco dei 5 anni presi in considerazione esiste una differenza tra lavoratori e lavoratrici sottoposti alle procedure di mobilità lavorativa. 764 lavoratori (62,0%) contro 468 lavoratrici (38,0).

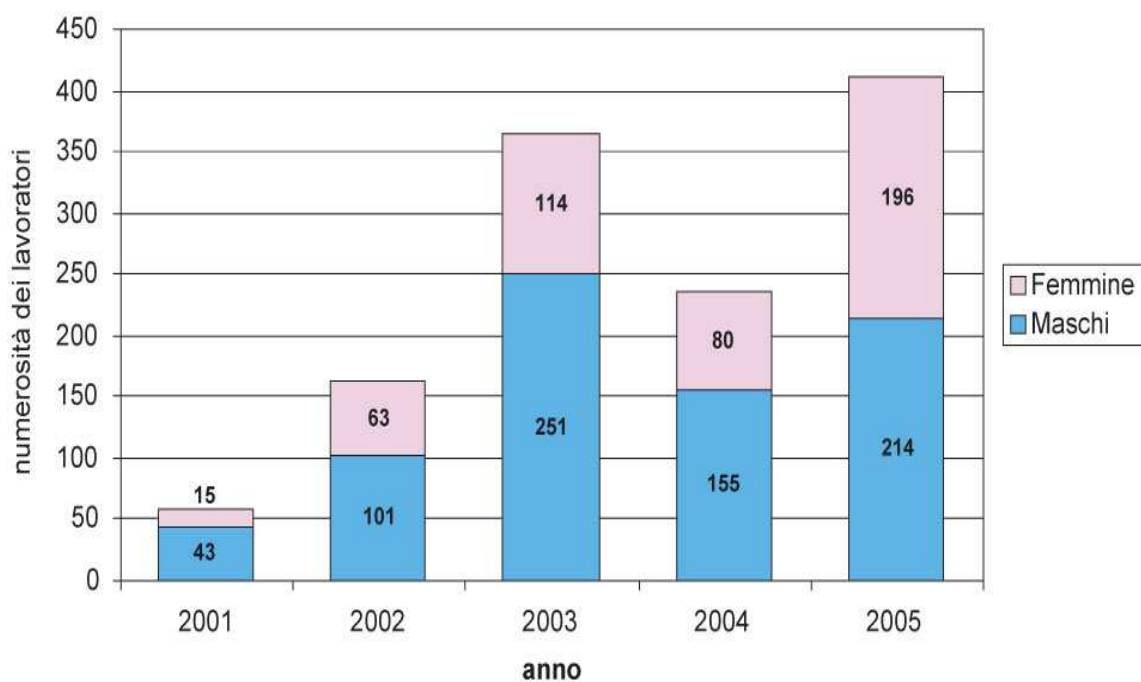


Fig.23

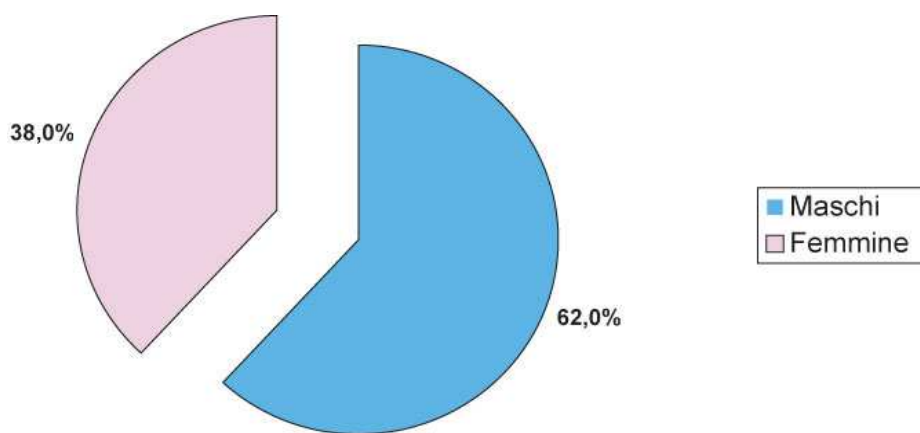


Fig.24

Nella fascia di età dei lavoratori tra i 40 e i 49 anni (fig. 25), pur evidenziandosi anche in in tal caso un sostanziale avvicinamento tra i due sessi, permangono delle differenze importanti. Mentre nel 2005 la differenza tra maschi e femmine è di sole 42 unità, nell'arco dei 5 anni presi in considerazione i lavoratori messi in mobilità sono 683, pari al 73,6%, e le lavoratrici sono 245, pari al 26,4%.

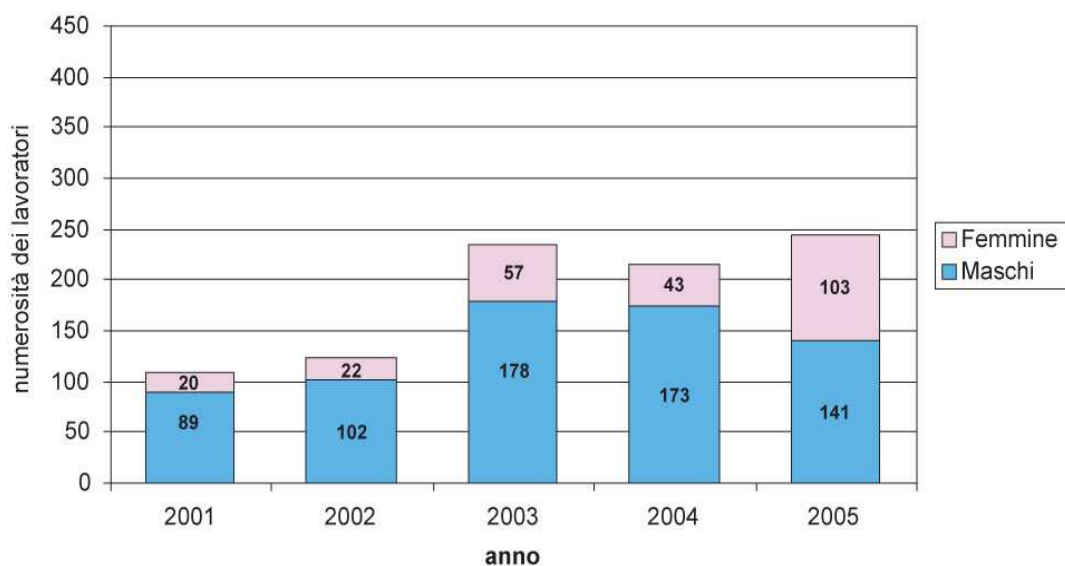


Fig. 25

Oltre i 50 anni, come evidenziano le figure 26 e 27, anche in virtù di una popolazione maschile strutturalmente più numerosa nell'ambito dei processi produttivi, esiste una differenza tra i due sessi di quasi 100 unità. In termini percentuali, come si può notare dal successivo grafico, i maschi sono il 79,5% mentre le donne appena il 20,5%.

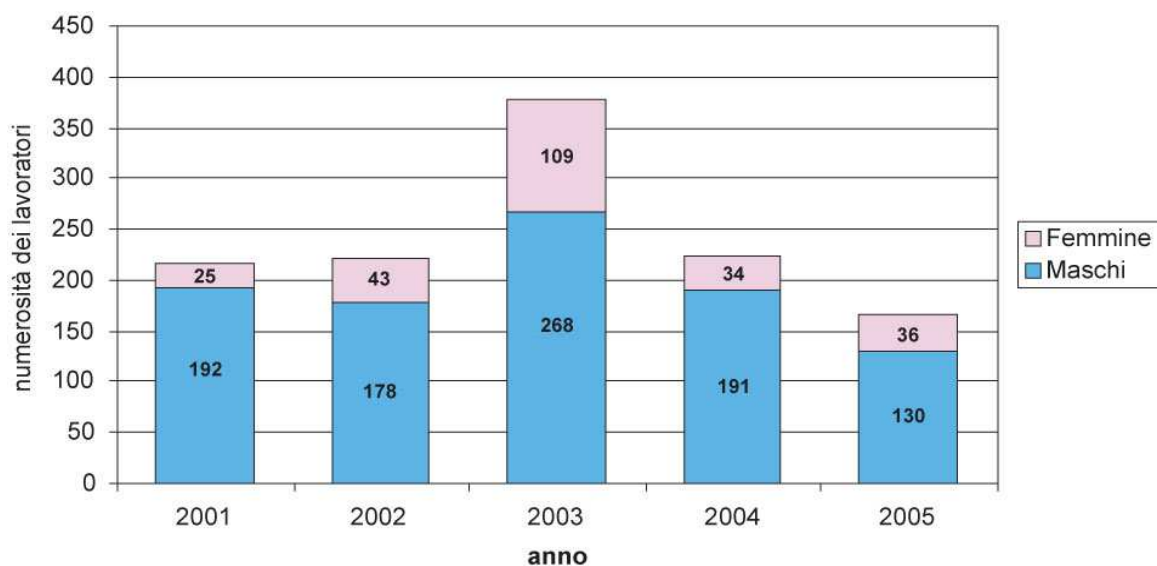


Fig. 26

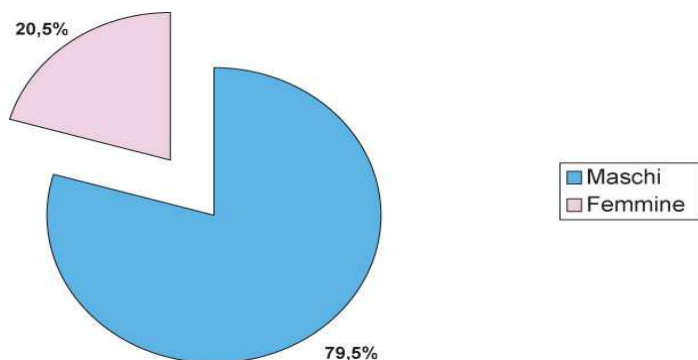


Fig.27

La figura 28 evidenzia come la mobilità sia fortemente aumentata negli ultimi 5 anni. Per i lavoratori che usufruiscono comunque dell'indennità di mobilità si è passati da 357 unità nel 2001 a 775 nel 2005. Lo stesso incremento si verifica per i lavoratori iscritti nelle liste ma senza indennità. Questi passano da 31 unità nel 2001 a 198 nel 2005. Anche in questo caso si manifesta un trend negativo direttamente legato al generale calo occupazionale e alle crisi produttive degli ultimi anni.

Tra i lavoratori che godono dell'indennità di mobilità si riscontra un sensibile avvicinamento tra maschi e femmine nel 2005 (345 unità contro 430). Tuttavia nel 2001 le unità maschili che usufruivano delle mobilità erano circa 4 volte di più rispetto a quelle femminili.

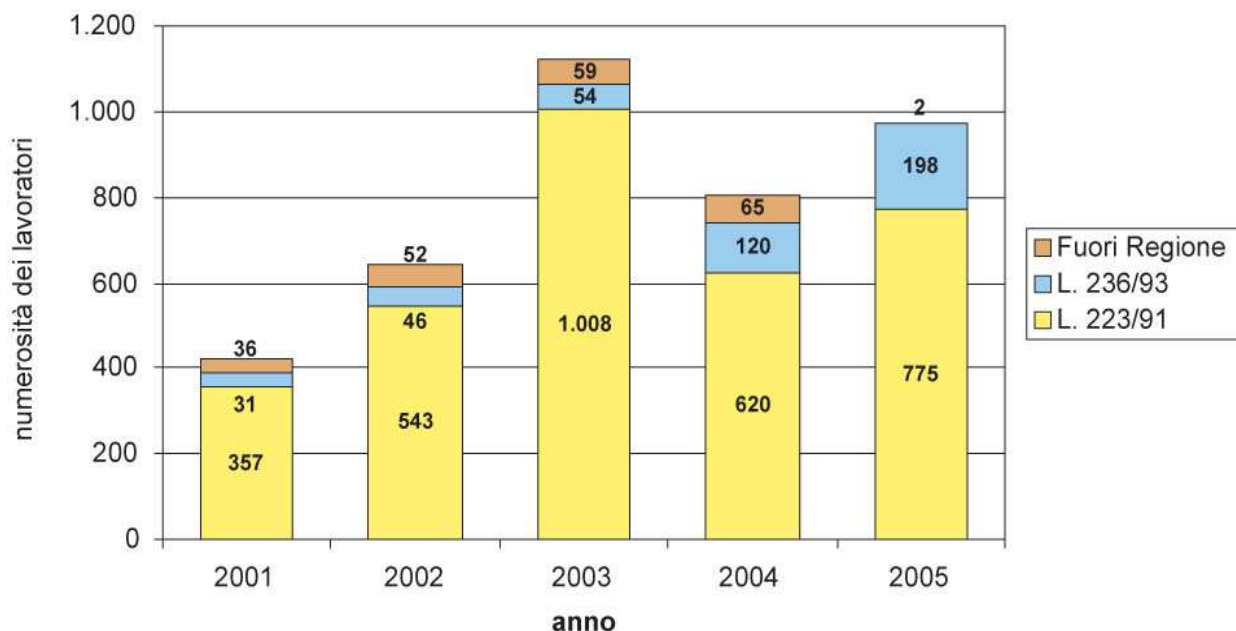


Fig.28

La figura 29 rende evidente come nell'ambito dei lavoratori meno tutelati iscritti nelle liste di mobilità, ma senza alcuna indennità, si riscontri un sensibile aumento della percentuale sia maschile che femminile. Nel 2001 c'erano 17 maschi e 14 femmine iscritti in tali liste, nel 2005 invece i maschi sono 131, e le femmine 67.

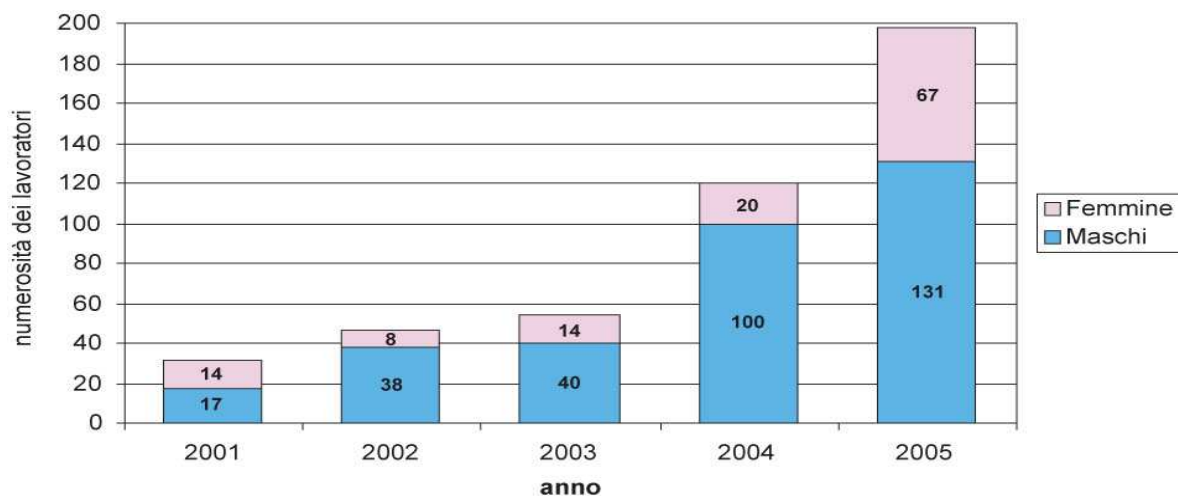


Fig.29

La figura 30 che prende in esame gli iscritti nelle liste di mobilità extraregionale, testimonia di una elevata percentuale di maschi messi in mobilità rispetto alle femmine (87,4 contro il 12,6) nell'arco del quinquennio 2001-05. Tuttavia tale dato va direttamente legato alla maggiore mobilità geografica maschile, storicamente più propensa allo spostamento geografico.

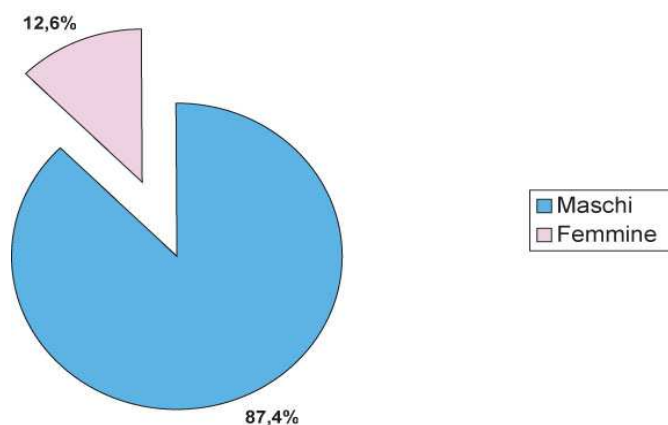


Fig.30

La figura 31 evidenzia le motivazioni di cancellazione dei lavoratori dalle liste di mobilità. Il trend nell'arco di 5 anni si manifesta, nell'ambito di ciascuna tipologia, sostanzialmente stabile o lievemente oscillante. Tuttavia sono i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato ad essere colpiti maggiormente dalla cancellazione dalle liste con il 38,9%, seguono i titolari di trattamenti pensionistici con il 33%.

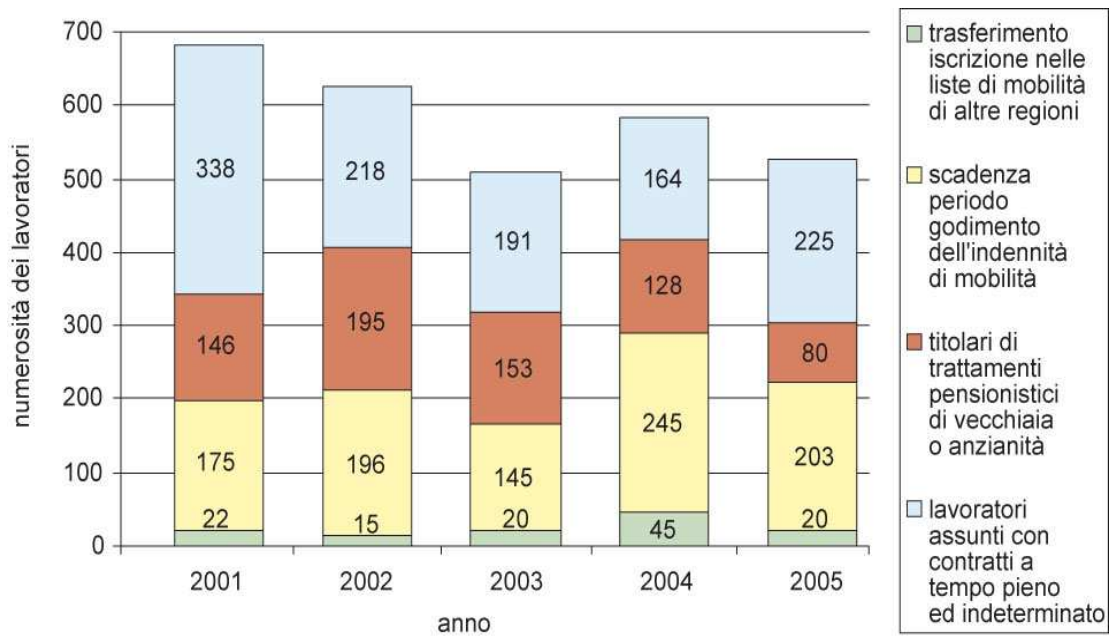


Fig. 31

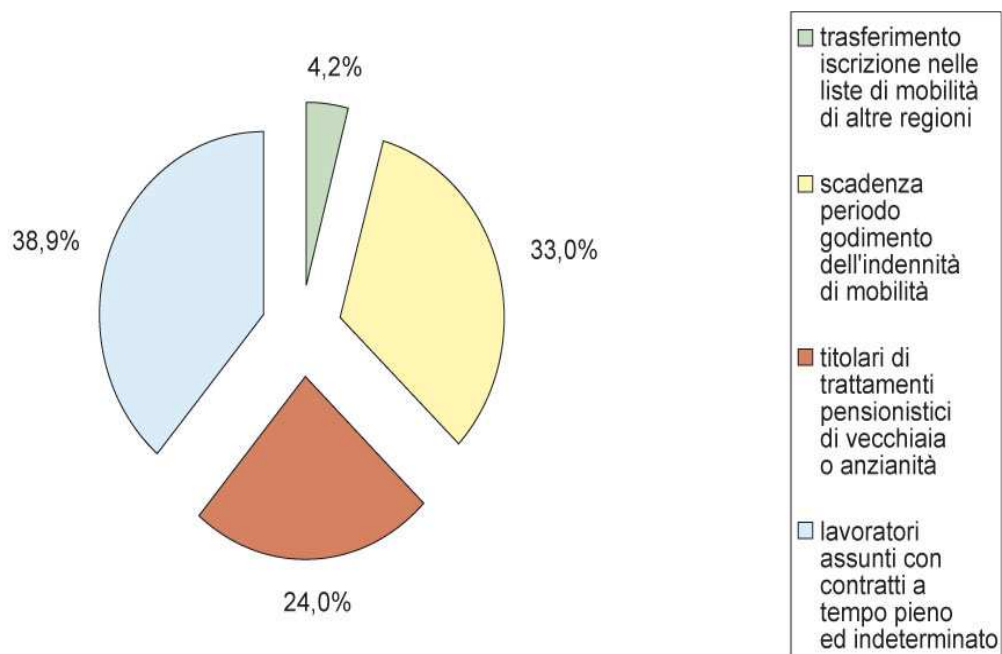


Fig. 32 Percentuali di lavoratori cancellati dalle liste di mobilità per motivo (anni 2001–2005)

La figura 33 mette in risalto i lavoratori cancellati dalle liste di mobilità suddivisi per sesso. La percentuale femminile è molto esigua (9,8%). Gli uomini sono invece il 90,2%, anche in questo caso la forbice è riconducibile ai flussi di spostamento geografico che sono più corposi per gli uomini.

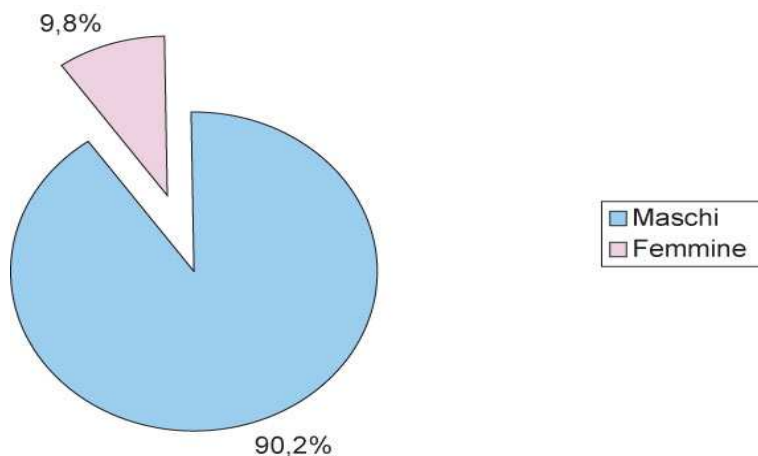


Fig. 33 Trasferimento iscrizione nelle liste di mobilità di altre regioni. Percentuali di lavoratori cancellati dalle liste di mobilità suddivisi per sesso (anni 2001-2005)

La figura 34 prende in considerazione la suddivisione per genere della cancellazione dalle liste di mobilità. Nell'arco dei 5 anni si manifestano lievi oscillazioni, solo per il 2004 si ha un aumento elevato del dato riguardante le donne, mentre per gli uomini esso resta sostanzialmente invariato.

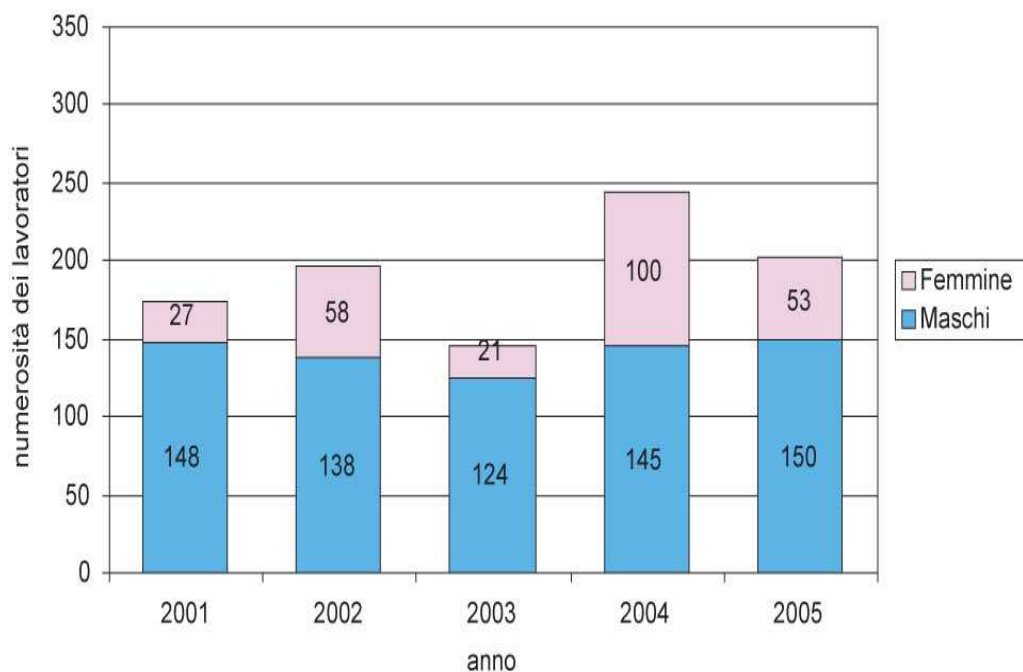


Fig. 34

La figura 35 evidenzia il dato dei lavoratori cancellati dalle liste di mobilità titolari di trattamenti pensionistici di vecchiaia o anzianità suddivisi per sesso. Dal 2001 al 2005 i maschi si sono dimezzati mentre il dato femminile, già abbastanza basso nel 2001, si è mantenuto costante per tutto il quinquennio ed indica che la preminenza del dato maschile è connessa direttamente al maggior numero di lavoratori maschi presenti per fasce di età superiori ai 50 anni (91,3% contro l'8,7%).

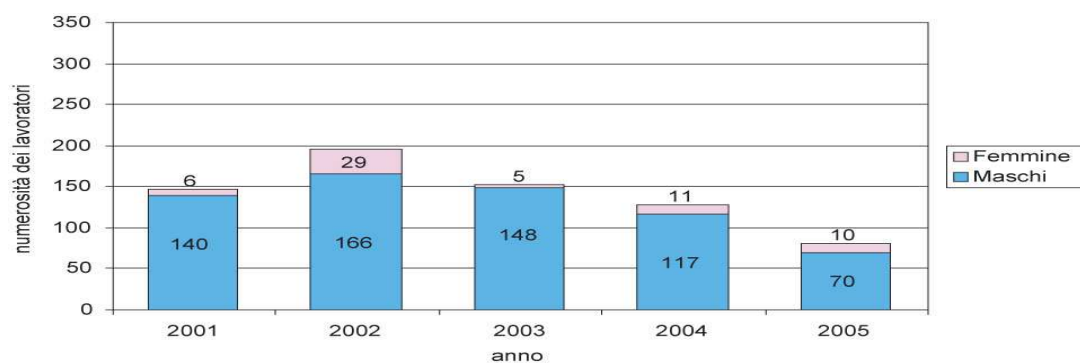


Fig.35

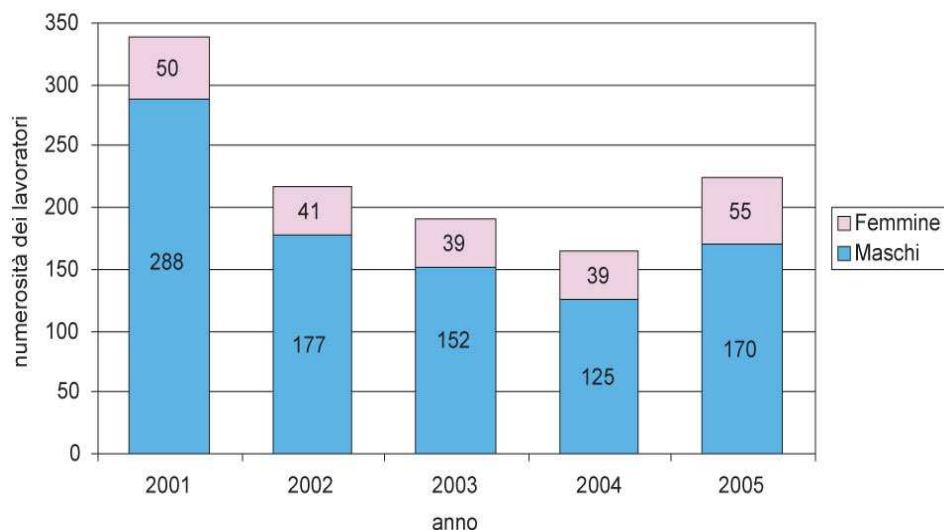


Fig. 36

Lavoratori assunti con contratti a tempo pieno ed indeterminato - Lavoratori cancellati dalle liste di mobilità suddivisi per sesso e anno di inizio lista (anni 2001-2005)

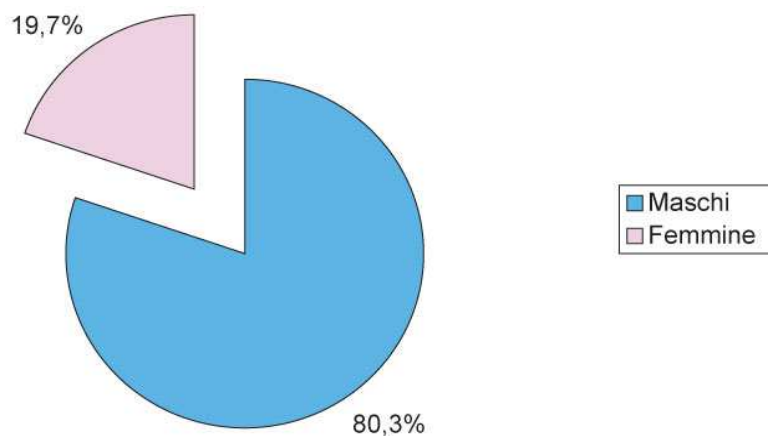


Fig 37

Lavoratori assunti con contratti a tempo pieno ed indeterminato - Percentuali di lavoratori cancellati dalle liste di mobilità suddivisi per sesso (anni 2001-2005).

Il flusso di ingressi in mobilità è notevolmente aumentato negli ultimi anni, in particolare tra il 2003 e il 2004, segno di una generale crisi economica che non ha risparmiato tutte e due le province della Regione Basilicata. I dati grezzi sulla mobilità dimostrano che dal punto di vista delle imprese, la lunga fase di recessione ha coinvolto soprattutto il settore industriale,

sia nella grande sia nella piccola dimensione, mentre dal punto di vista dei lavoratori le classi più colpite sono state quelle femminili più giovani e quelle maschili più mature.

CONCLUSIONI

Lo studio dimostra come la percentuale di ingressi negli elenchi di mobilità delle donne lucane è cresciuta nell'ultimo quinquennio fino a pareggiare quella maschile contestualmente alle manifestazioni più acute e diffuse della crisi del sistema produttivo. Un dato che, pur determinando una legittima preoccupazione indotta dal fatto che le donne, rispetto agli uomini, più facilmente vengono espulse dal processo produttivo, va in ogni caso correlato all'aumento, negli stessi anni, dei tassi di attività e della situazione occupazionale femminile. Anche i dati concernenti la cancellazione dalle liste di mobilità in conseguenza della maturazione dei diritti pensionistici o del rientro stabile nel mercato del lavoro, vedono penalizzate le donne. Entrambi i fenomeni sono riconducibili al permanere di situazioni di discriminazioni o di svalorizzazioni riguardanti le donne ed alla scarsa assunzione di responsabilità delle aziende verso politiche di conciliazione e verso sistemi organizzativi più attenti e sensibili alle diverse necessità delle persone.

Lo studio, come è stato detto parziale, non può essere comparato con i dati di altre realtà del Paese, cosa che lo avrebbe reso significativo. Resta comunque interessante l'approccio al fenomeno la cui maggiore comprensione ci sollecita a completarne l'analisi. L'analisi fin qui compiuta è sicuramente parziale.

Potrebbe essere molto interessante comparare i dati con altre realtà del Paese

E questa è la sfida che il sottogruppo si è posta.

NORME IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE, MOBILITA', TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE

ATTUAZIONE DI DIRETTIVE DELLA COMUNITA' EUROPEA, AVVIAMENTO AL LAVORO ED ALTRE

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI MERCATO DEL LAVORO

Legge 23 Luglio 1991 n. 223

TITOLO I - Norme in materia di integrazione salariale e di eccedenze di personale

Capo I - Norme in materia di integrazione salariale

Art. 1 Norme in materia di intervento straordinario di integrazione salariale.

1. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale trova applicazione limitatamente alle imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta di cui al comma 2. Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, tale requisito deve sussistere, per il datore di lavoro subentrante, nel periodo decorrente alla data del predetto trasferimento. Ai fini dell'applicazione del presente comma vengono computati anche gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.

2. La richiesta di intervento straordinario di integrazione salariale deve contenere il programma che l'impresa intende attuare con riferimento anche alle eventuali misure previste per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale. Il programma deve essere formulato in

conformità ad un modello stabilito, sentito il Comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale (CIPI), con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, le organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

3. La durata dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale non può essere superiore a due anni. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale ha facoltà di concedere due proroghe, ciascuna di durata non superiore a dodici mesi, per quelli tra i predetti programmi che presentino una particolare complessità in ragione delle caratteristiche tecniche dei processi produttivi dell'azienda, ovvero in ragione della rilevanza delle conseguenze occupazionali che detti programmi comportano con riferimento alle dimensioni dell'impresa ed alla sua articolazione sul territorio (2).

4. Il contributo addizionale di cui all'art. 8, comma 1, del D.L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla L. 20 maggio 1988, n. 160, è dovuto in misura doppia a decorrere dal primo giorno del venticinquesimo mese successivo a quello in cui è fissata dal decreto ministeriale di concessione la data di decorrenza del trattamento di integrazione salariale.

5. La durata del programma per crisi aziendale non può essere superiore a dodici mesi. Una nuova erogazione per la medesima causale non può essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione.

6. Il CIPI fissa, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il comitato tecnico di cui all'art. 19, L. 28 febbraio 1986, n. 41, i criteri per l'individuazione dei casi di crisi aziendale, nonché di quelli previsti dall'articolo 11, comma 2, in relazione alle situazioni occupazionali nell'ambito territoriale e alla situazione produttiva dei settori, cui attenersi per la selezione dei casi di intervento, nonché i criteri per l'applicazione dei commi 9 e 10.

7. I criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere nonché le modalità della rotazione prevista nel comma 8 devono formare oggetto delle comunicazioni e dell'esame congiunto previsti dall'articolo 5 della legge 20 maggio 1975, n. 164.

8. Se l'impresa ritiene, per ragioni di ordine tecnico-organizzativo connesse al mantenimento dei normali livelli di efficienza, di non adottare meccanismi di rotazione tra i lavoratori che espletano le medesime mansioni e sono occupati nell'unità produttiva interessata dalle sospensioni, deve indicarne i motivi nel programma di cui al comma 2. Qualora il CIPI abbia approvato il programma, ma ritenga non giustificati i motivi adottati dall'azienda per la mancata adozione della rotazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale promuove l'accordo fra le parti sulla materia e, qualora tale accordo non sia stato raggiunto entro tre mesi dalla data del decreto di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, stabilisce con proprio decreto l'adozione di meccanismi di rotazione, sulla base delle specifiche proposte formulate dalle parti. L'azienda, ove non ottemperi a quanto previsto in tale decreto, è tenuta, per ogni lavoratore sospeso, a corrispondere con effetto immediato, nella misura doppia, il contributo addizionale di cui all'articolo 8, comma 1, del citato decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160. Il medesimo contributo, con effetto dal primo giorno del venticinquesimo mese successivo all'atto di concessione del trattamento di cassa integrazione, è maggiorato di una

somma pari al centocinquanta per cento del suo ammontare.

9. Per ciascuna unità produttiva i trattamenti straordinari di integrazione salariale non possono avere una durata complessiva superiore a trentasei mesi nell'arco di un quinquennio, indipendentemente dalle cause per le quali sono stati concessi, ivi compresa quella prevista dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Si computano, a tal fine, anche i periodi di trattamento ordinario concessi per contrazioni o sospensioni dell'attività produttiva determinate da situazioni temporanee di mercato. Il predetto limite può essere superato, secondo condizioni e modalità determinate dal CIPI ai sensi del comma 6, per i casi previsti dall'articolo 3 della presente legge, dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 7 del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48, ovvero per i casi di proroga di cui al comma 3.

10. Per le imprese che presentino un programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale a seguito di una avvenuta significativa trasformazione del loro assetto proprietario, che abbia determinato rilevanti apporti di capitali ed investimenti produttivi, non sono considerati, ai fini dell'applicazione del comma 9, i periodi antecedenti la data della trasformazione medesima.

11. L'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi, l'intervento ordinario.

Art. 2. Procedure.

1. Il trattamento straordinario di integrazione salariale è concesso mediante decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previa approvazione del programma, di cui all'articolo 1, comma 2, da parte del CIPI, per la durata prevista nel programma medesimo.

2. Le modifiche e le proroghe dei programmi di cui all'articolo 1, commi 2 e 3, sono approvate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nel caso in cui i lavoratori interessati alle integrazioni salariali siano in numero pari o inferiore a cento unità; sono approvate dal CIPI negli altri casi.

3. Successivamente al primo semestre l'erogazione del trattamento è autorizzata, su domanda, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale per periodi semestrali subordinatamente all'esito positivo dell'accertamento sulla regolare attuazione del programma da parte dell'impresa.

4. La domanda del trattamento straordinario di integrazione salariale e l'eventuale domanda di proroga del trattamento medesimo devono essere presentate, nel termine previsto dal primo comma dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1975, n. 164, all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ed all'ispettorato regionale del lavoro territorialmente competenti. Nel caso di presentazione tardiva della domanda si applicano il secondo ed il terzo comma del predetto articolo 7 (3).

5. L'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, sulla base degli accertamenti disposti dall'Ispettorato regionale del lavoro, esprime il parere previsto dal primo comma dell'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 464, entro trenta giorni dalla data di presentazione

della domanda.

6. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale può disporre il pagamento diretto ai lavoratori, da parte dell'INPS, del trattamento straordinario di integrazione salariale, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, quando per l'impresa ricorrano comprovate difficoltà di ordine finanziario accertate dall'Ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente. Restano fermi gli obblighi del datore di lavoro in ordine alle comunicazioni prescritte nei confronti dell'INPS.

7. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con la procedura prevista dall'articolo 19, comma 5, della legge 28 febbraio 1986, n. 41, viene stabilita la nuova composizione del comitato tecnico di cui all'articolo 1, comma 6, della presente legge, e vengono fissati i criteri e le modalità per l'assunzione delle determinazioni riguardanti l'istruttoria tecnica selettiva. Con lo stesso decreto viene stabilita la misura del compenso da corrispondere ai componenti del comitato tecnico. Al relativo onere, valutato in lire 80 milioni in ragione d'anno a partire dal 1991, si provvede a carico del capitolo 1025 dello stato di previsione del Ministero del bilancio e della programmazione economica per l'anno 1991 e corrispondenti capitoli per gli anni successivi.

Art. 3. Intervento straordinario di integrazione salariale e procedure concorsuali.

1. Il trattamento straordinario di integrazione salariale è concesso, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, ai lavoratori delle imprese soggette alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata. Il trattamento straordinario di integrazione salariale è altresì concesso nel caso di ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione dei beni. In caso di mancata omologazione, il periodo di integrazione salariale fruito dai lavoratori sarà detratto da quello previsto nel caso di dichiarazione di fallimento. Il trattamento viene concesso, su domanda del curatore, del liquidatore o del commissario, per un periodo non superiore a dodici mesi (4).

2. Entro il termine di scadenza del periodo di cui al comma 1, quando sussistano fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione tramite la cessione, a qualunque titolo, dell'azienda o di sue parti, il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere prorogato, su domanda del curatore, del liquidatore o del commissario, previo accertamento da parte del CIPI, per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi. La domanda deve essere corredata da una relazione, approvata dal giudice delegato o dall'autorità che esercita il controllo, sulle prospettive di cessione dell'azienda o di sue parti e sui riflessi della cessione sull'occupazione aziendale.

3. Quando non sia possibile la continuazione dell'attività, anche tramite cessione dell'azienda o di sue parti, o quando i livelli occupazionali possano essere salvaguardati solo parzialmente, il curatore, il liquidatore o il commissario hanno facoltà di collocare in mobilità, ai sensi dell'articolo 4 ovvero dell'articolo 24, i lavoratori eccedenti. In tali casi il termine di cui all'articolo 4, comma 6, è ridotto a trenta giorni. Il contributo a carico dell'impresa previsto dall'articolo 5, comma 4, non è dovuto.

4. L'imprenditore che, a titolo di affitto, abbia assunto la gestione, anche parziale, di aziende appartenenti ad imprese assoggettate alle procedure di cui al comma 1, può esercitare il diritto

di prelazione nell'acquisto delle medesime. Una volta esaurite le procedure previste dalle norme vigenti per la definitiva determinazione del prezzo di vendita dell'azienda, l'autorità che ad essa proceda provvede a comunicare entro dieci giorni il prezzo così stabilito all'imprenditore cui sia riconosciuto il diritto di prelazione. Tale diritto deve essere esercitato entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione.

4-bis. Le disposizioni in materia di mobilità ed il trattamento relativo si applicano anche al personale il cui rapporto sia disciplinato dal R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, e successive estensioni, modificazioni e integrazioni, che sia stato licenziato da imprese dichiarate fallite, o poste in liquidazione, successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge. Per i lavoratori che si trovino nelle indicate condizioni e che maturino, nel corso del trattamento di mobilità, il diritto alla pensione, la retribuzione da prendere a base per il calcolo della pensione deve intendersi quella dei dodici mesi di lavoro precedenti l'inizio del trattamento di mobilità (5).

4-ter. Ferma restando la previsione dell'art. 4 della L. 12 luglio 1988, n. 270, e limitatamente ai lavoratori licenziati successivamente al 1° agosto 1993, nei casi di fallimento, di concordato preventivo, di amministrazione controllata e di procedure di liquidazione, le norme in materia di mobilità e del relativo trattamento trovano applicazione anche nei confronti delle aziende di trasporto pubblico che hanno alle proprie dipendenze personale iscritto al Fondo per la previdenza del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto. Per i lavoratori che si trovino nelle indicate condizioni e che maturino, nel corso del trattamento di mobilità, il diritto alla pensione, la retribuzione da prendere a base per il calcolo della pensione deve intendersi quella del periodo di lavoro precedente l'inizio del trattamento di mobilità.

5. Sono abrogati l'art. 2 della L. 27 luglio 1979, n. 301, e successive modificazioni, e l'art. 2 del D.L. 21 febbraio 1985, n. 23 (9), convertito, con modificazioni, dalla L. 22 aprile 1985, n. 143, e successive modificazioni.

Capo II - Norme in materia di mobilità

Art. 4. Procedura per la dichiarazione di mobilità.

1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo.

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed

evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti (6).

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro.

6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5, comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori posti in mobilità.

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.

13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

14. Il presente articolo non trova applicazione nel caso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.

16. Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675, le disposizioni del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 1978, n. 215, ad eccezione dell'articolo 4-bis, nonché il decreto-legge 13 dicembre 1978, n. 795, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36 (7).

Art. 5. Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese.

1. L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro: a) carichi di famiglia;

b) anzianità;

c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

2. Nell'operare la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 9, ultimo comma, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79. L'impresa non può altresì collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione (8).

3. Il recesso di cui all'art. 4, comma 9, è inefficace qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate all'art. 4, comma 12, ed è annullabile in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 del presente articolo. Salvo il caso di mancata comunicazione per iscritto, il recesso può essere impugnato entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento delle organizzazioni sindacali. Al recesso di cui all'art. 4, comma 9, del quale sia stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità, si applica l'art. 18, L. 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

4. Per ciascun lavoratore posto in mobilità l'impresa è tenuta a versare alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, di cui all'art. 37, L. 9 marzo 1989, n. 88, in trenta rate mensili, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore. Tale somma è ridotta alla metà quando la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'art. 4, comma 9, abbia formato oggetto di accordo sindacale (9).

5. L'impresa che, secondo le procedure determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, procuri offerte di lavoro a tempo indeterminato aventi le caratteristiche di cui all'art. 9, comma 1, lettera b), non è tenuta al pagamento delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdano il diritto al trattamento di mobilità in conseguenza del rifiuto di tali offerte ovvero per tutto il periodo in cui essi, accettando le offerte procurate dalla impresa, abbiano prestato lavoro. Il predetto beneficio è escluso per le imprese che si trovano, nei confronti dell'impresa disposta ad assumere nei rapporti di cui all'art. 8, comma 4-bis (10).

6. Qualora il lavoratore venga messo in mobilità dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di cui all'articolo 2, comma 1, e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di cui all'articolo 1, comma 2, nell'unità produttiva in cui il lavoratore era occupato, la somma che l'impresa è tenuta a versare ai sensi del comma 4 del presente articolo è aumentata di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data di completamento del programma. Nel medesimo caso non trova applicazione quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2 della L. 8 agosto 1972, n. 464.

Art. 6. Lista di mobilità e compiti della Commissione regionale per l'impiego.

1. L'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, sulla base delle direttive impartite dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione centrale per l'impiego, dopo un'analisi tecnica da parte dell'Agenzia per l'impiego compila una lista dei lavoratori in mobilità, sulla base di schede che contengano tutte le informazioni utili per individuare la professionalità, la preferenza per una mansione diversa da quella originaria, la disponibilità al trasferimento sul territorio; in questa lista vengono iscritti anche i lavoratori di cui agli articoli 11, comma 2, e 16, e vengono esclusi quelli che abbiano fatto richiesta dell'anticipazione di cui all'articolo 7, comma 5.

2. La Commissione regionale per l'impiego approva le liste di cui al comma 1 ed inoltre:

- a) assume ogni iniziativa utile a favorire il reimpiego dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità, in collaborazione con l'Agenzia per l'impiego;
- b) propone l'organizzazione, da parte delle Regioni, di corsi di qualificazione e di riqualificazione professionale che, tenuto conto del livello di professionalità dei lavoratori in mobilità, siano finalizzati ad agevolarne il reimpiego; i lavoratori interessati sono tenuti a parteciparvi quando le Commissioni regionali ne dispongano l'avviamento;
- c) promuove le iniziative di cui al comma 4;
- d) determina gli ambiti circoscrizionali ai fini dell'avviamento dei lavoratori in mobilità;
- d-bis) realizza, d'intesa con la regione, a favore delle lavoratrici iscritte nelle liste di mobilità, le azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125 (11).

3. Le Regioni, nell'autorizzare i progetti per l'accesso al Fondo sociale europeo e al Fondo di rotazione, ai sensi del secondo comma dell'art. 24, L. 21 dicembre 1978, n. 845, devono dare priorità ai progetti formativi che prevedono l'assunzione di lavoratori iscritti nella lista di

mobilità.

4. Su richiesta delle amministrazioni pubbliche la Commissione regionale per l'impiego può disporre l'utilizzo temporaneo dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità in opere o servizi di pubblica utilità, ai sensi dell'art. 1-bis del D.L. 28 maggio 1981, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 luglio 1981, n. 390, modificato dall'art. 8, L. 28 febbraio 1986, n. 41, e dal D.L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla L. 20 maggio 1988, n. 160. Il secondo comma del citato art. 1-bis non si applica nei casi in cui l'amministrazione pubblica interessata utilizzi i lavoratori per un numero di ore ridotto e proporzionato ad una somma corrispondente al trattamento di mobilità spettante al lavoratore ridotta del venti per cento.

5. I lavoratori in mobilità sono compresi tra i soggetti di cui all'art. 14, comma 1, lettera a), della L. 27 febbraio 1985, n. 49.

Art. 7. Indennità di mobilità.

I lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'articolo 4, che siano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 16, comma 1, hanno diritto ad una indennità per un periodo massimo di dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni. L'indennità spetta nella misura percentuale, di seguito indicata, del trattamento straordinario di integrazione salariale che hanno percepito ovvero che sarebbe loro spettato nel periodo immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro: a) per i primi dodici mesi: cento per cento; b) dal tredicesimo al trentaseiesimo mese: ottanta per cento.

2. Nelle aree di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, la indennità di mobilità è corrisposta per un periodo massimo di ventiquattro mesi, elevato a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni. Essa spetta nella seguente misura:

- a) per i primi dodici mesi: cento per cento;
- b) dal tredicesimo al quarantottesimo mese: ottanta per cento.

3. L'indennità di mobilità è adeguata, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, in misura pari all'aumento della indennità di contingenza dei lavoratori dipendenti. Essa non è comunque corrisposta successivamente alla data del compimento dell'età pensionabile ovvero, se a questa data non è ancora maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, successivamente alla data in cui tale diritto viene a maturazione.

4. L'indennità di mobilità non può comunque essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata dal lavoratore alle dipendenze dell'impresa che abbia attivato la procedura di cui all'articolo 4.

5. I lavoratori in mobilità che ne facciano richiesta per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa in conformità alle norme vigenti possono ottenere la corresponsione anticipata dell'indennità nelle misure indicate nei commi 1 e 2, detraendone il numero di mensilità già godute. Fino al 31 dicembre 1992, per i lavoratori in mobilità delle aree di cui al comma 2 che abbiano compiuto i cinquanta anni di età, questa somma è aumentata di un importo pari a quindici mensilità dell'indennità iniziale di mobilità e comunque non superiore al numero dei mesi mancanti al compimento dei sessanta anni di età. Per questi ultimi lavoratori il requisito di anzianità aziendale di cui all'articolo 16, comma 1, è

elevato in misura pari al periodo trascorso tra la data di entrata in vigore della presente legge e quella del loro collocamento in mobilità. Le somme corrisposte a titolo di anticipazione dell'indennità di mobilità sono cumulabili con il beneficio di cui all'articolo 17 della legge 27 febbraio 1985, n. 49. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono determinate le modalità e le condizioni per la corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità, le modalità per la restituzione nel caso in cui il lavoratore, nei ventiquattro mesi successivi a quello della corresponsione, assuma una occupazione alle altrui dipendenze nel settore privato o in quello pubblico, nonché le modalità per la riscossione delle somme di cui all'articolo 5, commi 4 e 6 (12).

6. Nelle aree di cui al comma 2 nonché nell'ambito delle circoscrizioni o nel maggior ambito determinato dalla Commissione regionale per l'impiego, in cui sussista un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe della lista di collocamento e popolazione residente in età da lavoro, ai lavoratori collocati in mobilità entro la data del 31 dicembre 1992 che, al momento della cessazione del rapporto, abbiano compiuto un'età inferiore di non più di cinque anni rispetto a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia, e possano far valere, nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, un'anzianità contributiva non inferiore a quella minima prevista per il predetto pensionamento, diminuita del numero di settimane mancanti alla data di compimento dell'età pensionabile, l'indennità di mobilità è prolungata fino a quest'ultima data. La misura dell'indennità per i periodi successivi a quelli previsti nei commi 1 e 2 è dell'ottanta per cento (13).

7. Negli ambiti di cui al comma 6, ai lavoratori collocati in mobilità entro la data del 31 dicembre 1992 che, al momento della cessazione del rapporto, abbiano compiuto un'età inferiore di non più di dieci anni rispetto a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia e possano far valere, nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, un'anzianità contributiva non inferiore a ventotto anni, l'indennità di mobilità spetta fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento di anzianità. Per i lavoratori dipendenti anteriormente alla data del 1° gennaio 1991 (14) dalle società non operative della Società di Gestione e Partecipazioni Industriali S.p.a. (GEPI) e della Iniziative Sardegna SpA (INSAR) si prescinde dal requisito dell'anzianità contributiva; l'indennità di mobilità non può comunque essere corrisposta per un periodo superiore a dieci anni.

8. L'indennità di mobilità sostituisce ogni altra prestazione di disoccupazione nonché le indennità di malattia e di maternità eventualmente spettanti.

9. I periodi di godimento dell'indennità di mobilità, ad esclusione di quelli per i quali si fa luogo alla corresponsione anticipata ai sensi del comma 5, sono riconosciuti d'ufficio utili ai fini del conseguimento del diritto alla pensione e ai fini della determinazione della misura della pensione stessa. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione cui è riferito il trattamento straordinario di integrazione salariale di cui al comma 1. Le somme occorrenti per la copertura della contribuzione figurativa sono versate dalla gestione di cui al comma 11 alle gestioni pensionistiche competenti.

10. Per i periodi di godimento dell'indennità di mobilità spetta l'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153.

11. I datori di lavoro, ad eccezione di quelli edili, rientranti nel campo di applicazione della normativa che disciplina l'intervento straordinario di integrazione salariale, versano alla

gestione di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, un contributo transitorio calcolato con riferimento alle retribuzioni assoggettate al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, in misura pari a 0,35 punti di aliquota percentuale a decorrere dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore della presente legge e fino al periodo di paga in corso al 31 dicembre 1991 ed in misura pari a 0,43 punti di aliquota percentuale a decorrere dal periodo di paga successivo a quello in corso al 31 dicembre 1991 fino a tutto il periodo di paga in corso al 31 dicembre 1992; i datori di lavoro tenuti al versamento del contributo transitorio sono esonerati, per i periodi corrispondenti e per i corrispondenti punti di aliquota percentuale, dal versamento del contributo di cui all'art. 22, L. 11 marzo 1988, n. 67, per la parte a loro carico.

12. L'indennità prevista dal presente articolo è regolata dalla normativa che disciplina l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, in quanto applicabile, nonché dalle disposizioni di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

13. Per i giornalisti l'indennità prevista dal presente articolo è a carico dell'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani. Le somme e i contributi di cui al comma 11 e all'articolo 4, comma 3, sono dovuti al predetto Istituto. Ad esso vanno inviate le comunicazioni relative alle procedure previste dall'articolo 4, comma 10, nonché le comunicazioni di cui all'articolo 9, comma 3.

14. E' abrogato l'articolo 12 della legge 5 novembre 1968, n. 1115, e successive modificazioni.

15. In caso di squilibrio finanziario delle gestioni nei primi tre anni successivi a quello di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del tesoro, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, adegua i contributi di cui al presente articolo nella misura necessaria a ripristinare l'equilibrio di tali gestioni.

Art. 8. Collocamento dei lavoratori in mobilità.

1. Per i lavoratori in mobilità, ai fini del collocamento, si applica il diritto di precedenza nell'assunzione di cui al sesto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella

prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4.

3. Per i lavoratori in mobilità si osservano, in materia di limiti di età, ai fini degli avviamenti di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni ed integrazioni, le disposizioni dell'articolo 2 della legge 22 agosto 1985, n. 444. Ai fini dei predetti avviamenti le Commissioni regionali per l'impiego stabiliscono, tenendo conto anche del numero degli iscritti nelle liste di collocamento, la percentuale degli avviamenti da riservare ai lavoratori iscritti nella lista di mobilità.

4. Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del comma 1, assuma a tempo pieno e

indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree di cui all'articolo 7, comma 6. Il presente comma non trova applicazione per i giornalisti.

4-bis. Il diritto ai benefici economici di cui ai commi precedenti è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative (15).

5. Nei confronti dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità trova applicazione quanto previsto dall'art. 27, L. 12 agosto 1977, n. 675.

6. Il lavoratore in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato, a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista.

7. Per le giornate di lavoro svolte ai sensi del comma 6, nonché per quelle dei periodi di prova di cui all'articolo 9, comma 7, i trattamenti e le indennità di cui agli articoli 7, 11, comma 2, e 16 sono sospesi. Tali giornate non sono computate ai fini della determinazione del periodo di durata dei predetti trattamenti fino al raggiungimento di un numero di giornate pari a quello dei giorni complessivi di spettanza del trattamento.

8. I trattamenti e i benefici di cui al presente articolo rientrano nella sfera di applicazione dell'art. 37, L. 9 marzo 1989, n. 88.. (15 bis)

(15 bis) vedi, anche l'art. 46 del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Art. 9. Cancellazione del lavoratore dalla lista di mobilità.

1. Il lavoratore è cancellato dalla lista di mobilità e decade dai trattamenti e dalle indennità di cui agli articoli 7, 11, comma 2, e 16, quando:

a) rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione professionale autorizzato dalla Regione o non lo frequenti regolarmente;

b) non accetti l'offerta di un lavoro che sia professionalmente equivalente ovvero, in mancanza di questo, che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, avendo riguardo ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore del dieci per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza;

c) non accetti, in mancanza di un lavoro avente le caratteristiche di cui alla lettera b), di essere impiegato in opere o servizi di pubblica utilità ai sensi dell'articolo 6, comma 4;

d) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede dell'INPS del lavoro prestato ai sensi dell'articolo 8, comma 6;

d-bis) non risponda, senza motivo giustificato, alla convocazione da parte degli uffici circoscrizionali o della agenzia per l'impiego ai fini degli adempimenti di cui alle lettere che precedono nonché di quelli previsti dal comma 5-ter dell'art. 6 del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236 (16).

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano quando le attività lavorative o di formazione offerte al lavoratore iscritto nella lista di mobilità si svolgono in un luogo distante non più di cinquanta chilometri, o comunque raggiungibile in sessanta minuti con mezzi pubblici, dalla residenza del lavoratore.

3. La cancellazione dalla lista di mobilità ai sensi del comma 1 è dichiarata, entro quindici giorni, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Avverso il provvedimento è ammesso ricorso, entro trenta giorni, all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, che decide con provvedimento definitivo entro venti giorni (17).

4. La Commissione regionale per l'impiego, tenuto conto delle caratteristiche del territorio e dei servizi pubblici esistenti in esso, può modificare con delibera motivata i limiti previsti al comma 2 relativi alla dislocazione geografica del posto di lavoro offerto.

5. Qualora il lavoro offerto ai sensi del comma 1, lettera b), sia inquadrato in un livello retributivo inferiore a quello corrispondente alle mansioni di provenienza, il lavoratore che accetti tale offerta ha diritto, per un periodo massimo complessivo di dodici mesi, alla corresponsione di un assegno integrativo mensile di importo pari alla differenza tra i corrispondenti livelli retributivi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

6. Il lavoratore è cancellato dalla lista di mobilità, oltre che nei casi di cui al comma 1, quando:

a) sia stato assunto con contratto a tempo pieno ed indeterminato;

b) si sia avvalso della facoltà di percepire in un'unica soluzione l'indennità di mobilità;

c) sia scaduto il periodo di godimento dei trattamenti e delle indennità di cui agli articoli 7, 11, comma 2, e 16.

7. Il lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato, che non abbia superato il periodo di prova, viene reiscritto al massimo per due volte nella lista di mobilità. La Commissione regionale per l'impiego, con il voto favorevole dei tre quarti dei suoi componenti, può disporre in casi eccezionali la reiscrizione del lavoratore nella lista di mobilità per una terza volta.

8. Il lavoratore avviato e giudicato non idoneo alla specifica attività cui l'avviamento si riferisce, a seguito di eventuale visita medica effettuata presso strutture sanitarie pubbliche, viene reiscritto nella lista di mobilità.

9. I lavoratori di cui all'articolo 7, comma 6, nel caso in cui svolgano attività di lavoro subordinato od autonomo hanno facoltà di cumulare l'indennità di mobilità nei limiti in cui sia utile a garantire la percezione di un reddito pari alla retribuzione spettante al momento della messa in mobilità, rivalutato in misura corrispondente alla variazione dell'indice del costo della vita calcolato dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria. Ai fini della determinazione della retribuzione pensionabile, a tali lavoratori è data facoltà di far valere, in luogo della contribuzione relativa a periodi, anche parziali, di lavoro prestato successivamente alla data della messa in mobilità,

la contribuzione figurativa che per gli stessi periodi sarebbe stata accreditata.

10. Il trattamento previsto dal presente articolo rientra nella sfera di applicazione dell'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

Capo III - Norme in materia di cassa integrazione e trattamenti di disoccupazione per i lavoratori del settore dell'edilizia

Art. 10. Norme in materia di integrazione salariale per i lavoratori del settore dell'edilizia.

1. Le disposizioni di cui all'art. 1, L. 3 febbraio 1963, n. 77, si applicano anche nel caso di eventi, non imputabili al datore di lavoro o al lavoratore, connessi al mancato rispetto dei termini previsti nei contratti di appalto per la realizzazione di opere pubbliche di grandi dimensioni, alle varianti di carattere necessario apportate ai progetti originari delle predette opere, nonché ai provvedimenti dell'autorità giudiziaria emanati ai sensi della L. 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni ed integrazioni (18).

2. Nei casi di sospensione dal lavoro derivante dagli eventi di cui al comma 1, il trattamento ordinario di integrazione salariale è concesso, per ciascuna opera, per un periodo complessivamente non superiore a tre mesi a favore dei lavoratori per i quali siano stati versati o siano dovuti per il lavoro prestato nel settore dell'edilizia, almeno sei contributi mensili o ventisei contributi settimanali nel biennio precedente alla decorrenza del trattamento medesimo. Tale trattamento è prorogabile per periodi trimestrali, per un periodo massimo complessivamente non superiore ad un quarto della durata dei lavori necessari per il completamento dell'opera, quale risulta dalle clausole contrattuali. La concessione delle proroghe è disposta dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta del Ministro dei lavori pubblici, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, previo accertamento da parte del CIPI della natura e della durata delle cause di interruzione, dell'eventuale esistenza di responsabilità in ordine agli eventi produttivi delle sospensioni intervenute, nonché dell'esistenza di concrete prospettive di ripresa. Il relativo trattamento è erogato dalla gestione di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

2-bis. Con il provvedimento di cui al comma 2, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale su istanza dell'azienda, da formularsi contestualmente alle richieste di proroga, dispone, ricorrendo le condizioni di cui all'articolo 2, comma 6, il pagamento diretto da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) delle relative prestazioni, con i connessi assegni per il nucleo familiare ove spettanti (19).

3. Il periodo nel quale è concesso il trattamento di cui al comma 2 non concorre alla configurazione del limite massimo di cui all'articolo 1 della legge 6 agosto 1975, n. 427.

4. L'ente appaltante o l'azienda che avrebbe potuto prevedere l'evento di cui al comma 1 con la diligenza prevista dal primo comma dell'articolo 1176 del codice civile è tenuto a rimborsare alla gestione di cui al comma 2 le somme da essa erogate ai sensi del presente articolo, con rivalutazione monetaria ed interessi legali decorrenti dalla data dell'erogazione. L'INPS promuove l'azione di recupero.

5. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il CIPI, integrato dal Ministro dei lavori pubblici, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale determina i criteri e le modalità di attuazione di quanto disposto dal presente articolo.

Art. 11. Norme in materia di trattamento speciale di disoccupazione per i lavoratori licenziati

da imprese edili ed affini.

1.(20).

2. Nelle aree nelle quali il CIPI, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, accerta la sussistenza di uno stato di grave crisi dell'occupazione conseguente al previsto completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni, ai lavoratori edili che siano stati impegnati, in tali aree e nelle predette attività, per un periodo di lavoro effettivo non inferiore a diciotto mesi e siano stati licenziati dopo che l'avanzamento dei lavori edili abbia superato il settanta per cento, il trattamento speciale di disoccupazione è corrisposto nella misura prevista dall'articolo 7 e per un periodo non superiore a diciotto mesi, elevabile a ventisette nelle aree di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218. I trattamenti di cui al presente articolo rientrano nella sfera di applicazione dell'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88 (21).

3. I lavoratori di cui al comma 2 non residenti nell'area in cui sono completati i lavori hanno diritto al trattamento di cui al medesimo comma se residenti in circoscrizioni che presentino un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe di collocamento e popolazione residente in età da lavoro.

4. Le imprese edili impegnate in opere o in lavori finanziati, in tutto o in parte, dallo Stato, dalle Regioni o dagli enti pubblici sono tenute a riservare ai lavoratori titolari del trattamento speciale di disoccupazione, di cui ai commi 1 e 2, una percentuale delle assunzioni da effettuare in aggiunta all'organico aziendale esistente all'atto dell'affidamento dei lavori, ai fini dello svolgimento di tali opere e lavori. Tale percentuale è determinata dalla Commissione regionale per l'impiego in misura non superiore al venticinque per cento ed è comprensiva di quella prevista all'articolo 25, comma 1.

Capo IV - Norme finali e transitorie

Art. 12. Estensione del campo di applicazione della disciplina del trattamento straordinario di integrazione salariale.

1. A decorrere dal 1° aprile 1991, le disposizioni in materia di integrazione salariale straordinaria si applicano anche ai dipendenti delle imprese artigiane aventi i requisiti occupazionali di cui all'articolo 1, comma 1, e che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o contrazioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente come definito dal comma 2 e che sia stata ammessa al trattamento straordinario in ragione di tali sospensioni o contrazioni.

2. Si ha influsso gestionale prevalente, ai fini di cui al comma 1, quando, in relazione ai contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata abbia superato, nel biennio precedente, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori di cui all'art. 29, D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633, come da ultimo sostituito dall'art. 11, D.P.R. 30 dicembre 1980, n. 897, il cinquanta per cento del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse.

3. Le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale sono estese

alle imprese esercenti attività commerciali che occupino più di duecento dipendenti (22).

Art. 13. Norme in materia di contratti di solidarietà.

1. L'ammontare del trattamento di integrazione salariale concesso ai sensi dell'art. 1, D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 1984, n. 863, non è soggetto alla disciplina sull'importo massimo come determinato dalla L. 13 agosto 1980, n. 427, e non subisce riduzioni a seguito di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

2. Nelle unità produttive interessate da contratti di solidarietà e da programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria, le condizioni alle quali è consentito il cumulo dei due distinti benefici sono disciplinate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il comitato tecnico di cui all'art. 19, della L. 28 febbraio 1986, n. 41 (23).

3. (24).

Art. 14. Norme in materia di trattamenti di integrazione dei guadagni.

1. L'ammontare dei trattamenti di integrazione salariale, compresi quelli ordinari, qualunque sia la causa di intervento, non può superare, ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 13, comma 1, l'importo massimo determinato ai sensi della legge 13 agosto 1980, n. 427. La presente disposizione non si applica nel caso di trattamento concesso per intemperie stagionali nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura nonché, limitatamente al trattamento ordinario di integrazione salariale, per i primi sei mesi di fruizione del trattamento medesimo.

2. Le disposizioni in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale per gli operai dell'industria, per gli operai agricoli e per gli operai delle aziende industriali e artigiane dell'edilizia ed affini, nonché delle aziende esercenti l'attività di escavazione di materiali lapidei sono estese ai lavoratori appartenenti alle categorie degli impiegati e dei quadri.

Art. 15. Lavoratori in cassa integrazione e opere o servizi di pubblica utilità.

1. Il secondo comma dell'art. 1-bis, D.L. 28 maggio 1981, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 luglio 1981, n. 390, come sostituito dall'art. 8, L. 28 febbraio 1986, n. 41, non si applica nei casi in cui l'amministrazione pubblica interessata utilizzi i lavoratori per un numero di ore ridotto proporzionalmente alla misura del trattamento di integrazione salariale spettante al lavoratore.

Art. 16. Indennità di mobilità per i lavoratori disoccupati in conseguenza di licenziamento per riduzione di personale.

1. Nel caso di disoccupazione derivante da licenziamento per riduzione di personale ai sensi dell'articolo 24 da parte delle imprese, diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale il lavoratore, operaio, impiegato o quadro, qualora possa far valere una anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine, ha diritto alla indennità di mobilità ai sensi dell'articolo 7.

2. Per le finalità del presente articolo i datori di lavoro di cui al comma 1 sono tenuti:

a) al versamento di un contributo nella misura dello 0,30 per cento delle retribuzioni

assoggettate al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria;

b) al versamento della somma di cui all'articolo 5, comma 4.

3. Alla corresponsione ai giornalisti dell'indennità di cui al comma 1 provvede l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani, al quale sono dovuti il contributo e la somma di cui al comma 2, lettere a) e b).

4. Sono abrogati l'articolo 8 e il secondo e terzo comma dell'articolo 9 della legge 5 novembre 1968, n. 1115. Tali disposizioni continuano ad applicarsi in via transitoria ai lavoratori il cui licenziamento sia stato intimato prima della data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 17. Reintegrazione dei lavoratori e procedure di mobilità.

1. Qualora i lavoratori il cui rapporto sia risolto ai sensi degli articoli 4, comma 9, e 24 vengano reintegrati a norma dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, l'impresa, sempre nel rispetto dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro di un numero di lavoratori pari a quello dei lavoratori reintegrati senza dover esperire una nuova procedura, dandone previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 18. Norme in materia di contributi associativi.

1. Il diritto di avvalersi del sistema delle trattenute per il versamento dei contributi associativi, previsto dall'art. 2, L. 27 dicembre 1973, n. 852, è esteso ai beneficiari dell'indennità di mobilità, dei trattamenti di disoccupazione ordinari e speciali e dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale nel caso di pagamento diretto di questi ultimi da parte dell'INPS.

2 (25).

3. Nei casi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione all'INPS dell'avvenuto rilascio della delega secondo le modalità previste dalla legge, a conservare tale delega ai fini di eventuali verifiche ed a fornire ogni altro elemento che dovesse rendersi necessario per l'effettuazione del servizio.

Art. 19. Lavoro a tempo parziale e anticipazione del pensionamento.

1. Nel caso di imprese beneficiarie da ventiquattro mesi dell'intervento straordinario di integrazione salariale, quando il contratto collettivo aziendale stipulato con i sindacati dei lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale preveda il ricorso al lavoro a tempo parziale, al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione del personale, ovvero al fine di consentire l'assunzione di nuovo personale, ai lavoratori dipendenti da tali imprese, che abbiano una età inferiore di non più di sessanta mesi rispetto a quella prevista per la pensione di vecchiaia e una anzianità contributiva non inferiore a quindici anni, qualora essi convengano con il datore di lavoro, ai sensi di tale contratto collettivo, il passaggio al tempo parziale per un orario non inferiore a diciotto ore settimanali è riconosciuto a domanda, previa autorizzazione dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, con decorrenza dal mese successivo a quello della sua presentazione, il diritto alla pensione di vecchiaia (26).

2. L'impresa che si avvale della facoltà di ricorso al lavoro a tempo parziale di cui al comma 1

deve dare comunicazione all'INPS e all'Ispettorato del lavoro della stipulazione dei contratti e della loro cessazione.

3. Agli effetti del cumulo del trattamento di pensione di cui al comma 1 con la retribuzione, si applicano, le norme relative alla pensione di anzianità di cui all'art. 22, L. 30 aprile 1969, n. 153, con eccezione della retribuzione percepita durante il periodo di anticipazione del trattamento di pensione, per il rapporto di lavoro trasformato in rapporto a tempo parziale. In tal caso la pensione è cumulabile entro i limiti della mancata retribuzione corrispondente alle ore prestate in meno a seguito della trasformazione del rapporto.

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ovvero del ripristino nell'ambito della stessa impresa del rapporto di lavoro a tempo pieno, gli interessati sono tenuti a darne immediata comunicazione all'INPS, ai fini della conseguente revoca del trattamento pensionistico, con decorrenza dal mese successivo a quello in cui si è verificata la predetta risoluzione o il ripristino del rapporto originario.

5. Per i lavoratori che, sul presupposto del contratto collettivo previsto dal comma 1, abbiano convenuto con il datore di lavoro il passaggio al tempo parziale per un orario inferiore alla metà di quello praticato in azienda, la retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione della pensione è, ove più favorevole, quella dei periodi antecedenti la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. La medesima disposizione si applica ai lavoratori che, pur trovandosi nelle condizioni previste dal comma 1, non abbiano presentato domanda per la liquidazione anticipata della pensione di vecchiaia.

Art. 20. Contratti di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

1. I lavoratori che fruiscono da almeno dodici mesi del trattamento speciale di disoccupazione possono essere assunti nominativamente mediante chiamata dalle liste di cui all'art. 8, comma 9 della L. 29 dicembre 1990, n. 407, con contratto di reinserimento da datori di lavoro che, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'art. 2, L. 12 agosto 1977, n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale (27).

2. Ai lavoratori assunti con contratto di reinserimento, di cui al comma 1, si applica, sulle correnti aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti dai datori di lavoro e ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori, una riduzione nella misura del settantacinque per cento per i primi dodici mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo inferiore a due anni, per i primi ventiquattro mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a due anni e inferiore a tre anni, per i primi trentasei mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a tre anni.

3. Il datore di lavoro ha facoltà di optare per l'esonero dall'obbligo del versamento delle quote di contribuzione a proprio carico nei limiti del cinquanta per cento della misura di cui al comma 2 per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione e non superiore, in ogni caso, a settantadue mesi.

4. I lavoratori assunti con contratto di reinserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed

istituti.

5. Il contratto di lavoro di reinserimento deve essere stipulato per iscritto. Copia del contratto deve essere inviata entro trenta giorni al competente Ispettorato provinciale del lavoro ed alla sede provinciale dell'INPS.

Art. 21. Norme in materia di trattamenti per i lavoratori appartenenti al settore dell'agricoltura.

1. Gli impiegati ed operai agricoli con contratto a tempo indeterminato hanno diritto al trattamento di integrazione salariale di cui all'art. 8, L. 8 agosto 1972, n. 457, anche nei casi di sospensioni operate per esigenze di riconversione e ristrutturazione aziendale da imprese che occupino almeno sei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, ovvero che ne occupino quattro con contratto a tempo indeterminato, e nell'anno precedente abbiano impiegato manodopera agricola per un numero di giornate non inferiore a milleottanta. Le predette esigenze devono essere previamente accertate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su proposta del comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti di cui all'art. 25. L. 9 marzo 1989, n. 88.

2. I lavoratori con contratto a tempo indeterminato che vengano licenziati durante il periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale corrisposto ai sensi del comma 1 hanno diritto al trattamento ordinario di disoccupazione nella misura del quaranta per cento della retribuzione.

3. Il trattamento concesso ai sensi del comma 1 può essere corrisposto per una durata massima di novanta giorni. Le imprese che si avvalgono di tale trattamento sono tenute a versare alla gestione di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, in aggiunta al contributo di cui all'articolo 19 della legge 8 agosto 1972, n. 457, un contributo nella misura del quattro per cento dell'integrazione salariale corrisposta ai propri dipendenti ai sensi del comma 1.

4. Agli impiegati ed operai agricoli con contratto di lavoro a tempo indeterminato dipendenti da imprese site in comuni dichiarati colpiti da eccezionali calamità o avversità atmosferiche ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 ottobre 1981, n. 590, può essere concesso il trattamento di cui all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, per un periodo non superiore a novanta giorni.

5. Il trattamento di integrazione salariale di cui ai commi 1 e 4 può essere erogato, anche in mancanza dei requisiti di cui al terzo comma dell'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, ai lavoratori che sono alle dipendenze dell'impresa da più di un anno. I periodi di corresponsione del predetto trattamento non concorrono alla configurazione del limite massimo di durata previsto dal primo comma dell'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457 e costituiscono periodi lavorativi ai fini del requisito di cui al terzo comma dell'articolo 8 della legge medesima.

6. Nel caso in cui gli operai agricoli a tempo determinato iscritti negli elenchi anagrafici dei comuni dichiarati colpiti da eccezionale calamità o avversità atmosferica ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 ottobre 1981, n. 590, siano rimasti privi di occupazione in conseguenza degli eventi medesimi, è ad essi riconosciuto, ai fini previdenziali e assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate, il numero di giornate necessarie al raggiungimento del numero di giornate riconosciute nell'anno precedente. Tale beneficio viene concesso a condizione che i destinatari abbiano prestato nell'anno interessato alla provvidenza almeno cinque giornate di

lavoro. Lo stesso diritto alle prestazioni previdenziali ed assistenziali è esteso a favore dei piccoli coloni e partecipanti familiari delle aziende colpite dalle predette avversità.

7. I benefici di cui ai commi 4 e 6 si applicano a decorrere dall'anno 1991.

8. Per i trattamenti di cui ai commi 4, 5 e 6, ivi compresi quelli relativi alla mancata copertura assicurativa, si applicano le disposizioni dell'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

Art. 22. Disciplina transitoria.

1. I provvedimenti di prima concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale richiesti con domande presentate anteriormente alla data di pubblicazione della presente legge, sono assunti secondo la previgente normativa ed il trattamento può essere concesso per un periodo la cui scadenza non superi il centottantesimo giorno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. I provvedimenti relativi alle domande di proroga di trattamento, che scada prima della data di entrata in vigore della presente legge o che sia in corso alla data medesima, sono assunti secondo la previgente normativa nei limiti temporali determinati dal CIPI in sede di accertamento delle cause di intervento, o per un periodo la cui scadenza non superi i sei mesi dalla data del decreto di concessione dei trattamenti concessi ai sensi dell'art. 2 del D.L. 21 febbraio 1985, n. 23, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 aprile 1985, n. 143, e successive modificazioni, e dell'art. 2 della L. 27 luglio 1979, n. 301, e successive modificazioni (28).

3. L'articolo 1, comma 1, e l'articolo 2, comma 6, non si applicano ai trattamenti di integrazione salariale concessi precedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge nonché per quelli concessi ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo.

4. L'articolo 1, commi 4 e 5, si applica ai trattamenti di integrazione salariale concessi dopo l'entrata in vigore della presente legge, fatta eccezione per quelli concessi ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, e con riferimento ai periodi di integrazione salariale successivi alla data stessa. L'articolo 14 si applica ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria concessi in base a domanda presentata dopo la data di entrata in vigore della presente legge.

5. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 1, comma 9, devono essere computati i periodi di trattamento di integrazione salariale anteriori alla data di entrata in vigore della presente legge limitatamente a quelli compresi nei trecentosessantacinque giorni anteriori alla data stessa.

6. Continuano a beneficiare del trattamento di integrazione salariale, fino a centottanta giorni successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, i lavoratori che risultino beneficiarne alla data di entrata in vigore della presente legge in quanto dipendenti dalle società non operative costituite dalla GEPI sulla base della normativa vigente, ed aventi ad oggetto la promozione di iniziative idonee a consentirne il reimpiego, ovvero che risultino beneficiare ai sensi delle seguenti leggi: art. 1 del D.L. 10 giugno 1977, n. 291, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 agosto 1977, n. 501, e successive modificazioni; art. 5 del D.L. 9 dicembre 1981, n. 721, convertito, con modificazioni, dalla L. 5 febbraio 1982, n. 25; art. 6, comma 6, del D.L. 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 febbraio 1988, n. 48. Tale periodo è elevato ad un anno per le imprese ubicate nei territori di cui al testo unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218. Durante questo periodo le imprese, previo esame congiunto con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, da esaurire

non prima di trenta giorni, collocano in mobilità i predetti lavoratori dando le comunicazioni previste dall'art. 4, comma 9; in questo caso le imprese non sono tenute al pagamento della somma prevista dall'art. 5, comma 4. I lavoratori collocati in mobilità ai sensi del presente comma sono iscritti nella lista di mobilità ed hanno diritto all'indennità di mobilità di cui all'art. 7. Ad essi non si applica quanto previsto dall'art. 7, comma 4. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge i lavoratori di cui al presente comma hanno facoltà di richiedere la corresponsione anticipata dell'indennità, prevista dall'art. 7, comma 5. In questo caso la somma è aumentata in misura pari al trattamento di integrazione salariale non ancora goduto (29).

7. I lavoratori che, alla data di entrata in vigore della presente legge, hanno titolo al trattamento speciale di disoccupazione di cui alla L. 5 novembre 1968, n. 1115, e che si trovano in aree di crisi economica settoriale o locale, ai sensi dell'art. 4 della L. 8 agosto 1972, n. 464, o che sono stati licenziati da imprese per le quali è già intervenuto l'accertamento da parte del CIPI della situazione di crisi aziendale ovvero che sono stati licenziati nelle aree del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, cessano di beneficiare di tale trattamento e sono iscritti nelle liste di mobilità, con il diritto alla indennità di mobilità nella misura iniziale pari al trattamento speciale di disoccupazione da essi precedentemente percepito, per un periodo pari a quello previsto nell'art. 7, ridotto del numero dei giorni, comunque non superiore a centottanta, per i quali è stato percepito il trattamento speciale di disoccupazione.

8. I lavoratori che, alla data di entrata in vigore della presente legge, hanno diritto al trattamento speciale di disoccupazione di cui all'articolo 12 della legge 6 agosto 1975, n. 427, continuano a beneficiarne, per un periodo pari a quello previsto dall'articolo 11, comma 2, ridotto del numero di giorni, comunque non superiore a centottanta, per i quali il trattamento speciale di disoccupazione è stato percepito. Essi sono iscritti nelle liste di mobilità e possono beneficiare, ricorrendone i presupposti, delle misure previste dall'articolo 7, commi 5 e 6 (30).

9. Sono abrogati: il terzo comma dell'articolo 12 della L. 6 agosto 1975, n. 427; il primo comma dell'art. 4 della L. 8 agosto 1972, n. 464; l'art. 4-ter del D.L. 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 maggio 1978, n. 215.

10. Per i lavoratori sospesi dal lavoro che, alla data di entrata in vigore della presente legge, abbiano esercitato la facoltà di chiedere l'iscrizione nella lista di collocamento, ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del D.L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla L. 20 maggio 1988, n. 160, resta ferma tale iscrizione.

Art. 23. Reimpiego presso GEPI SpA e INSAR SpA.

1. Restano fermi, nei confronti dei lavoratori di cui all'articolo 22, comma 6, i compiti di reimpiego svolti dalla GEPI SpA e dall'INSAR SpA in base alle vigenti leggi.

2. Per ciascun lavoratore di cui all'articolo 22, comma 6, assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito di iniziative produttive che la GEPI SpA e l'INSAR SpA realizzino o concorrano a realizzare, ovvero sviluppino o concorrano a sviluppare successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge, le predette società subentrano nel diritto del lavoratore al trattamento nella misura pari al cinquanta per cento del residuo trattamento che sarebbe spettato, ai sensi della presente legge, al lavoratore assunto. Tale importo viene corrisposto alle predette società quando il lavoratore stesso abbia superato

il periodo di prova.

3. Qualora l'occupazione dei lavoratori di cui all'articolo 22, comma 6, venga promossa presso datori di lavoro non soggetti alla disciplina sui licenziamenti individuali, l'importo previsto dal comma 2 del presente articolo viene corrisposto al termine del periodo per il quale il lavoratore assunto avrebbe potuto continuare a godere dell'indennità di mobilità e sempre che nello stesso periodo il lavoratore non sia stato reinscritto nella lista di mobilità in applicazione dell'articolo 9, comma 7.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono determinate le modalità e le condizioni per la corresponsione degli importi di cui ai commi 2 e 3. Tali importi sono utilizzati dalla GEPI SpA e dalla INSAR SpA per il finanziamento delle iniziative di reimpiego di cui al comma 1, ivi comprese le convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a favorire lo sviluppo di nuova occupazione, nonché il reimpiego o la mobilità dei lavoratori di imprese interessate a processi di crisi industriale.

Art. 24. Norme in materia di riduzione del personale.

1. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione (31).

2. Le disposizioni richiamate nel comma 1 si applicano anche quando le imprese di cui al medesimo comma intendano cessare l'attività.

3. Quanto previsto all'art. 4, commi 3, ultimo periodo, e 10, e all'art. 5, commi 4 e 5, si applica solo alle imprese di cui all'art. 16, comma 1. Il contributo previsto dall'art. 5, comma 4, è dovuto dalle imprese di cui all'art. 16, comma 1, nella misura di nove volte il trattamento iniziale di mobilità spettante al lavoratore ed è ridotto a tre volte nei casi di accordo sindacale (32).

4. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie.

5. La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale di cui al primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 6 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è disciplinata dal presente articolo.

6. Il presente articolo non si applica ai licenziamenti intimati prima della data di entrata in vigore della presente legge.

TITOLO II. Disposizioni varie in materia di mercato del lavoro

Capo I - Riforma delle procedure di avviamento

Art. 25. Riforma delle procedure di avviamento al lavoro.

1. A decorrere dal 1° gennaio 1989, i datori di lavoro privati, che, ai sensi della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni, sono tenuti ad assumere i lavoratori facendone richiesta ai competenti organi di collocamento, hanno facoltà di assumere tutti i lavoratori mediante richiesta nominativa. Tali datori di lavoro sono tenuti, quando occupino più di dieci dipendenti e qualora effettuino assunzioni, ad eccezione di quelle di cui alla disciplina del collocamento obbligatorio, a riservare il dodici per cento di tali assunzioni ai lavoratori appartenenti alle categorie di cui al comma 5, anche quando siano assunzioni a termine ai sensi dell'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, purché rapportate al tempo annuale di lavoro.

2. Tra le suddette assunzioni non rientrano quelle del personale appartenente alle qualifiche appositamente individuate nei contratti collettivi di categoria, quelle relative alle categorie dei dirigenti, dei lavoratori destinati a svolgere mansioni di guardia giurata, quando questi siano in possesso di attestazione di idoneità rilasciata dalle competenti autorità di pubblica sicurezza, quelle relative al personale da destinare ad attività di pubblica sicurezza, nonché quelle relative al personale da destinare ad attività di produzione ovvero a servizi essenziali ai fini dell'integrità e dell'affidabilità di strutture rilevanti per la sicurezza dello Stato, determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti il Comitato interministeriale per le informazioni e la sicurezza, istituito ai sensi dell'articolo 2 della legge 24 ottobre 1977, n. 801, e le associazioni sindacali di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

3. Ai fini del calcolo della percentuale di cui al comma 1 non si tiene conto delle assunzioni di lavoratori di cui al comma 2. Il datore di lavoro può differire l'adempimento dell'obbligo previsto nel comma 1 nel caso in cui, nell'ambito della Regione e delle circoscrizioni contermini rispetto a quella nella quale va effettuata l'assunzione, i lavoratori appartenenti alle categorie di cui al comma 5 in possesso della professionalità richiesta siano meno di tre. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione centrale per l'impiego, vengono determinate le modalità di applicazione delle disposizioni contenute nel presente articolo.

4. Il lavoratore non può essere adibito a mansioni non equivalenti a quelle risultanti dalla richiesta di avviamento.

5. I lavoratori di cui al secondo periodo del comma 1 sono:

a) i lavoratori iscritti da più di due anni nella prima classe delle liste di collocamento e che risultino non iscritti da almeno tre anni negli elenchi ed albi degli esercenti attività commerciali, degli artigiani e dei coltivatori diretti e agli albi dei liberi professionisti;

b) i lavoratori iscritti nella lista di cui all'articolo 6;

c) le categorie di lavoratori determinate, anche per specifiche aree territoriali, mediante delibera della Commissione regionale per l'impiego, approvata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale ai sensi del comma 7.

6. Per le circoscrizioni in cui sussiste un rapporto, tra iscritti alla prima classe della lista di collocamento e popolazione residente in età di lavoro, superiore alla media nazionale, le Commissioni regionali per l'impiego possono, con delibera motivata da assumere a maggioranza dei loro componenti, proporre di riservare una quota delle assunzioni di cui al

comma 1 a beneficio esclusivo dei lavoratori delle categorie previste alla lettera b) del comma 5. Nella medesima deliberazione possono proporre una elevazione della percentuale di assunzioni di cui al comma 1 ad una misura non superiore al venti per cento.

7. Le delibere di cui al comma 5, lettera c), ed al comma 6, possono essere assunte anche limitatamente a territori subregionali; esse vengono sottoposte dal direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, il quale adotta le sue determinazioni entro trenta giorni dal ricevimento della delibera.

8. Le Commissioni regionali per l'impiego emanano disposizioni alle Commissioni circoscrizionali dirette ad agevolare gli avviamenti delle lavoratrici in rapporto all'iscrizione alle liste di mobilità e agli indici di disoccupazione nel territorio.

9. Per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è, per i primi diciotto mesi, quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni.

10. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, è determinata annualmente la quota del Fondo di rotazione, di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, da finalizzare al finanziamento di azioni formative riservate ai lavoratori appartenenti alle categorie di cui al comma 5. Tale quota è ripartita tra le Regioni in proporzione al numero dei lavoratori appartenenti alle predette categorie, presenti in ciascuna Regione.

11. Il lavoratore che abbia rifiutato una proposta formativa offertagli dalle sezioni circoscrizionali secondo le modalità determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, perde, per un periodo di dodici mesi, l'iscrizione nelle liste di mobilità, di cui all'articolo 6, comma 1.

12. L'iscrizione nelle liste ordinarie di collocamento produce effetti solo ai fini dell'avviamento al lavoro o della corresponsione di prestazioni previdenziali. E' abrogata ogni disposizione contraria (33).

Capo II - Disposizioni diverse

Art. 26. Disposizioni diverse.

. Nelle domande presentate per beneficiare del contributo del Fondo sociale europeo, i soggetti che realizzano azioni di formazione professionale sono tenuti ad indicare, tra le spese per le predette azioni, gli oneri per le integrazioni salariali, le indennità di mobilità e le assicurazioni sociali obbligatorie, previdenziali ed assistenziali, relativi ai lavoratori coinvolti nelle azioni di formazione professionale. Tali oneri costituiscono contributo finanziario pubblico per l'accesso al Fondo sociale europeo.

Art. 27. Trattamenti di anzianità e ristrutturazioni di aziende ad alta capacità innovativa e competitività mondiale.

1. I lavoratori dipendenti da imprese industriali caratterizzate da elevati livelli di innovazione tecnologica, competitività mondiale, capacità innovativa, tali da essere definite di interesse nazionale, interessate da esigenze di ristrutturazione e riorganizzazione con adeguati programmi di sviluppo e di investimenti, che possano far valere nell'assicurazione generale

obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti almeno trenta anni di anzianità assicurativa e contributiva agli effetti delle disposizioni del primo comma, lettere a) e b), dell'articolo 22 della legge 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni ed integrazioni, hanno facoltà di richiedere entro il 31 dicembre 1991 la concessione di un trattamento di pensione secondo la disciplina di cui all'articolo 22 citato con una maggiorazione dell'anzianità assicurativa e contributiva pari al periodo necessario per la maturazione del requisito dei trentacinque anni prescritto dalle disposizioni suddette, ed in ogni caso non superiore al periodo compreso tra la data di risoluzione del rapporto e quella del compimento di sessanta anni, se uomini, o di cinquantacinque anni se donne.

2. Il CIPE, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, ovvero il Ministro delle partecipazioni statali secondo le rispettive competenze, individua i criteri per la selezione delle imprese di cui al comma 1 e determina, entro il limite massimo di undicimila unità, il numero massimo dei pensionamenti anticipati.

3. Le imprese, singolarmente o per gruppo di appartenenza, rientranti nelle ipotesi di cui al comma 1, che intendano avvalersi delle disposizioni del presente articolo, presentano programmi di ristrutturazione e riorganizzazione e dichiarano l'esistenza e l'entità delle eccedenze strutturali di manodopera, richiedendone l'accertamento da parte del CIPE unitamente alla sussistenza dei requisiti di cui al comma 1.

4. La facoltà di pensionamento anticipato di anzianità può essere esercitata da un numero di lavoratori non superiore a quello delle eccedenze accertate dal CIPE. I lavoratori interessati sono tenuti a presentare all'impresa di appartenenza domanda irrevocabile per l'esercizio della facoltà di cui al comma 1, entro trenta giorni dalla comunicazione all'impresa stessa o al gruppo di imprese degli accertamenti del CIPE, ovvero entro trenta giorni dalla maturazione dei trenta anni di anzianità di cui al comma 1, se posteriore. L'impresa entro dieci giorni dalla scadenza del termine trasmette all'INPS, le domande dei lavoratori, in deroga al primo comma, lettera c), dell'articolo 22 della legge 30 aprile 1969, n. 153. Nel caso in cui il numero dei lavoratori che esercitano la facoltà di pensionamento anticipato sia superiore a quello delle eccedenze accertate, l'impresa opera una selezione in base alle esigenze di ristrutturazione e riorganizzazione. Il rapporto di lavoro dei dipendenti le cui domande sono trasmesse all'INPS si estingue nell'ultimo giorno del mese in cui l'impresa effettua la trasmissione.

5. La gestione di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, corrisponde al Fondo pensioni lavoratori dipendenti, per ciascun mese di anticipazione della pensione, una somma pari all'importo risultante dall'applicazione dell'aliquota contributiva in vigore per il Fondo medesimo sull'ultima retribuzione annua percepita da ciascun lavoratore interessato, ragguagliata a mese, nonché una somma pari all'importo mensile della pensione anticipata, ivi compresa la tredicesima mensilità. L'impresa, entro trenta giorni dalla richiesta da parte dell'INPS, è tenuta a corrispondere a favore della gestione di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, per ciascun dipendente che abbia usufruito del pensionamento anticipato di anzianità, un contributo pari al trenta per cento degli oneri complessivi di cui al presente comma, con facoltà di optare per il pagamento del contributo stesso, con addebito di interessi nella misura del dieci per cento in ragione d'anno, in un numero di rate mensili, di pari importo, non superiore a quello dei mesi di anticipazione della pensione (34).

6. La facoltà di pensionamento anticipato di cui al presente articolo, nei limiti e con le modalità indicati, vale fino al 31 dicembre 1991 anche per i lavoratori dipendenti dalle

imprese industriali del settore siderurgico privato, dalle imprese industriali a partecipazione statale del settore alluminio e produzione di allumina e di quello termoelettromeccanico, nonché per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore cantieristico privato, limitatamente alle imprese di costruzione, riparazione, demolizione e trasformazione navale.

7. La facoltà di cui al presente articolo, con le procedure, i limiti e le contribuzioni dal medesimo previsti, è altresì esercitabile fino al 31 dicembre 1991, ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia, con una maggiorazione dell'anzianità assicurativa per i periodi mancanti al raggiungimento della normale età per essa prevista, dai lavoratori dipendenti dalle imprese appartenenti ai settori indicati al comma 6, che ne abbiano previsto l'utilizzazione in accordi aziendali o di comparto, di età non inferiore ai cinquantacinque anni se uomini e ai cinquanta anni se donne e che possano far valere non meno di quindici anni e non più di trenta anni di anzianità contributiva (35).

Art. 28. Riserva annua di posti presso gli uffici pubblici.

1. La riserva annua prevista dall'articolo 1, comma 7, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, dei posti disponibili presso gli uffici pubblici situati nelle regioni del Centro-Nord, è elevata dal trenta al cinquanta per cento e si applica ai lavoratori sospesi a zero ore beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo superiore a dodici mesi; con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui al citato articolo 1, comma 7, sono altresì stabiliti i criteri e le modalità per l'attuazione della riserva.

2. Nei confronti dei lavoratori che, senza giustificato motivo, non rispondano alla convocazione ovvero rifiutino l'offerta di lavoro di cui al comma 1, qualora la residenza dei lavoratori stessi nei sei mesi precedenti risulti ad una distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede in cui è situato l'ufficio pubblico, le Commissioni regionali dispongono la decadenza entro novanta giorni dal diritto al trattamento straordinario di integrazione salariale e la cancellazione dalle liste di lavoratori in cassa integrazione di cui al medesimo articolo 1, comma 7, della legge 29 dicembre 1990, n. 407.

Art. 29. Trattamenti di anzianità nel settore siderurgico pubblico.

1. La facoltà di cui all'articolo 27, con le contribuzioni a carico delle imprese dal medesimo previste, è esercitabile fino al 31 dicembre 1991 (36) ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia, con una maggiorazione dell'anzianità assicurativa per i periodi mancanti al raggiungimento della normale età per essa prevista, dai lavoratori dipendenti dalle imprese industriali del settore siderurgico pubblico, ivi comprese le imprese di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 1° aprile 1989, n. 120, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 maggio 1989, n. 181, dalle imprese produttrici di materiali refrattari, dalle imprese produttrici di elettrodi di grafite artificiale per l'industria siderurgica e dalle imprese del settore cantieristico pubblico, limitatamente alle imprese di costruzione, riparazione, demolizione e trasformazione navale, di età non inferiore a quella di cui all'articolo 1, primo comma, della legge 31 maggio 1984, n. 193, e all'art. 5, comma 5, del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48, che possano far valere non meno di quindici anni di anzianità contributiva, nei limiti di novemila unità. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro delle partecipazioni statali sono emanate le norme di attuazione per la ripartizione del predetto limite numerico tra le aziende interessate (37).

Art. 30. Trasferimento dell'iscrizione alle liste di collocamento e cancellazione dalle liste.

1 (38)

2 (39)

Art. 31. Trattamento speciale di disoccupazione e pensionamento anticipato.

1. Le disposizioni di cui all'articolo 11 trovano applicazione, ricorrendone i presupposti, anche per i lavoratori edili licenziati a decorrere dal 1° gennaio 1989.

(2) Comma così sostituito dall'art. 1, D.L. 16 maggio 1994, n. 299.

(3) Comma così sostituito dall'art. 7, D.L. 20 maggio 1993, n. 148.

(4) Comma così modificato dall'art. 7, D.L. 20 maggio 1993, n. 148.

(5) Comma aggiunto dall'art. 6, D.L. 20 maggio 1993, n. 148.

(6) Per l'interpretazione autentica del presente comma 3, vedi l'art. 8, D.L. 20 maggio 1993, n. 148.

(7) Vedi, anche, l'art. 1, D.L. 26 novembre 1993, n. 478

(8) Periodo aggiunto dall'art. 6, D.L. 20 maggio 1993, n. 148.

(9) Per l'interpretazione autentica del presente comma 4, vedi l'art. 8, D.L. 20 maggio 1993, n. 148.

(10) Periodo aggiunto dall'art. 2, D.L. 16 maggio 1994, n. 299.

(11) Lettera aggiunta dall'art. 4, D.L. 20 maggio 1993, n. 148

(12) Vedi, anche, il D.M. 17 febbraio 1993, n. 142, l'art. 6, D.L. 20 maggio 1993, n. 148 e l'art. 5, D.L. 16 maggio 1994, n. 299.

(13) Vedi, anche, l'art. 6, D.L. 20 maggio 1993, n. 148.

(14) Per il differimento del termine al 31 dicembre 1992, vedi l'art. 5, D.L. 16 maggio 1994, n. 299.

(15) Comma aggiunto dall'art. 2, D.L. 16 maggio 1994, n. 299.

(16) Lettera aggiunta dall'art. 2, D.L. 16 maggio 1994, n. 299.

(17) Comma così sostituito dall'art. 2, D.L. 16 maggio 1994, n. 299

(18) Vedi, anche, l'art. 6, D.L. 20 maggio 1993, n. 148

(19) Comma aggiunto dall'art. 7, D.L. 20 maggio 1993, n. 148

(20) Sostituisce con un solo comma i commi secondo e terzo dell'art. 9, L. 6 agosto 1975, n. 427

(21) Vedi, anche, l'art. 6, D.L. 20 maggio 1993, n. 148.

- (22) Vedi, anche, l'art. 7, D.L. 20 maggio 1993, n. 148
- (23) Comma così sostituito dall'art. 4, D.L. 16 maggio 1994, n. 299.
- (24) Comma abrogato dall'art. 4, D.L. 16 maggio 1994, n. 299
- (25) Sostituisce il secondo comma dell'art. 26, L. 20 maggio 1970, n. 300
- (26) Vedi, anche, l'art. 5, D.L. 20 maggio 1993, n. 148
- (27) Comma così modificato dall'art. 4, D.L. 20 maggio 1993, n. 148
- (28) Vedi, anche, l'art. 6, D.L. 20 maggio 1993, n. 148
- (29) Comma così modificato dall'art. 3, L. 20 gennaio 1992, n. 22
- (30) Per l'interpretazione autentica del presente comma, vedi l'art. 6, D.L. 20 maggio 1993, n. 148.
- (31) Per l'interpretazione autentica dell'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 24, vedi l'art. 8, D.L. 20 maggio 1993, n. 148.
- (32) Comma così sostituito dall'art. 8, D.L. 20 maggio 1993, n. 148.
- (33) Per il regolamento di attuazione del presente art. 25, vedi il D.M. 21 dicembre 1992, n. 573
- (34) Vedi, anche, l'art. 1, D.L. 14 agosto 1992, n. 364.
- (35) Il termine di cui all'art. 27 della presente legge è stato differito dal 31 dicembre 1991 al 31 gennaio 1992 dall'art. 3, L. 20 gennaio 1992, n. 22
- (36) Termine differito al 31 gennaio 1992 dall'art. 3, L. 20 gennaio 1992, n. 22
- (37) Per il regolamento di attuazione, vedi il D.M. 30 dicembre 1991, n. 443
- (38) Sostituisce il comma 2 dell'articolo 16, L. 28 febbraio 1987, n. 56
- (39) Sostituisce l'art. 12, L. 28 febbraio 1987, n. 56.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- **Studio sull’Istituto della Mobilità in Basilicata**
Ufficio della Consigliera di parità Regione Basilicata
- **Conoscere il lavoro - Carta dei diritti, dei doveri e dei servizi**
per i lavoratori e le lavoratrici iscritti in lista di mobilità – **Provincia di Genova**
- **Mobilità e riduzione del personale**
Studio legale Spagnolo Vigorita - **Genova**

3) SOTTOGRUPPO

“DIMISSIONI PER MATRIMONIO E MATERNITÀ”

MOLENDINI SERENELLA	Consigliera di parità (e) Provincia di Lecce
BASCIU MARIA	Consigliera di parità (s) Regione Sardegna
GALLIA CORNETTI GIULIANA	Consigliera di parità (e) Provincia di Savona
VEDOVA FEDERICA	Consigliera di parità (e) Provincia di Venezia
MUNIZZI SONIA	Consigliera di parità (e) Provincia di Catanzaro

<u>INDICE</u>

INTRODUZIONE.....	p.75
DIMISSIONI PER MATRIMONIO.....	p.77

Fonte: DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

DIMISSIONI PER MATERNITÀ.....	p.78
-------------------------------	------

Fonte: DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO E CENTRO PER L'IMPIEGO

DIMISSIONI PER MATERNITÀ D.LGS. 151/2001,ART. 55 REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA.....	p.80
---	------

Fonte dei dati: DIREZIONI PROVINCIALI DEL LAVORO DI CAGLIARI – SASSARI – ORISTANO – NUORO

DIMISSIONI PER MATERNITÀ D.LGS. 151/2001, ART. 55 – REGIONE CALABRIA.....	p.126
---	-------

Fonte dei dati: DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI CATANZARO

ALLEGATI.....	p.135
---------------	-------

- TABELLE DI RILEVAZIONE A LIVELLO PROVINCIALE E REGIONALE
- PROTOCOLLO D'INTESA TRA LA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI LECCE E LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI LECCE
- SCHEDE DICHIARAZIONE DELLA LAVORATRICE MADRE DIMISSIONARIA DELLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI MODENA.
- DECRETO ISTITUTIVO DELL'OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO FEMMINILE E SULLE CONDIZIONI DI LAVORO DELLE DONNE (L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI LECCE)
- LEGGE REGIONALE N°19 DEL 10 LUGLIO 2006 "DISCIPLINA DEL SISTEMA INTEGRATO DEI SERVIZI SOCIALI PER LA DIGNITÀ E IL BENESSERE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI IN PUGLIA"
- PROTOCOLLO D'INTESA TRA UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ, PROVINCIA DI LECCE, CONFINDUSTRIA E OO.SS, SU ART. 9 LEGGE 53/2000

Introduzione

Se è vero che le donne si presentano oggi come un soggetto articolato e fortemente dinamico, protagoniste essenziali del cambiamento, se si può affermare che oggi è in atto per le donne una transizione "**dal lavoro necessitato al lavoro come parte della propria identità**", è vero anche che assistiamo ad una crescita contestuale delle contraddizioni: al conseguimento di capacità professionali non corrisponde un adeguato inserimento nel mondo del lavoro, permangono squilibri nelle carriere e nelle retribuzioni, la crescita dell'occupazione femminile è concentrata soprattutto nel Centro-Nord, la flessibilità spesso è diventata per le donne precarietà, ma soprattutto non corrispondono reali politiche di sostegno, né un adeguato intervento rispetto ai nuovi bisogni espressi dalle donne.

Il Gruppo di lavoro "Evoluzione del mercato del Lavoro: le nuove tipologie lavorative", nell'anno 2004-2005, ha, non solo indagato il rapporto tra le nuove forme di lavoro previste dalla Legge 30/2003 e la qualità del lavoro offerto alle donne, ma ha anche individuato metodologie, fonti e strumenti per una corretta raccolta dei dati.

La grande quantità di informazioni ha indotto, pertanto, il Gruppo di lavoro a procedere per sottogruppi al fine di approfondire in modo più compiuto le singole problematiche che sono emerse nel corso dell'anno 2004/2005.

Il sottogruppo "**Dimissioni delle lavoratrici per maternità e matrimonio**" composto dalle seguenti Consigliere:

MOLENDINI SERENELLA	Consigliera di Parità (e) della Provincia di Lecce,
BASCIU MARIA	Consigliera di Parità (s) della Regione Sardegna,
GALLIA CORNETTI GIULIANA	Consigliera di Parità (e) della Provincia di Savona,
VEDOVA FEDERICA	Consigliera di Parità (e) della Provincia di Venezia,
MUNIZZI SONIA	Consigliera di Parità (e) della Provincia di Catanzaro,

è dunque partito dall'esperienza pregressa: l'indagine sulle dimissioni delle lavoratrici in seguito a matrimonio e maternità del 2004/2005, la partecipazione ai focus group dell'ISFOL

per la ricerca “**Maternità e lavoro: la sfida della conciliazione possibile**”, alcune esperienze territoriali, con l’obiettivo di fornire alla rete nazionale delle Consigliere di parità:

- metodologia di ricerca e di raccolta dati
- fonti normative
- strumenti di monitoraggio provinciali
- strumenti di monitoraggio regionali
- modelli di protocolli d’intesa
- eventuali azioni positive.

“La maternità non risulta ancora “assorbita” dal mondo del lavoro e continua a presentarsi difficilmente conciliabile con i meccanismi del mercato del lavoro e con le sue modalità organizzative. Sebbene la legislazione vigente in materia sia tra le più avanzate non mancano le forme discriminatorie per le lavoratrici madri e si fa più consistente il fenomeno dell’abbandono del lavoro per maternità. E’ opportuno monitorare le dimissioni poste in atto da parte di lavoratrici effettuate entro il primo anno di vita del bambino: si tratta di individuare, nel rispetto della normativa, gli aspetti culturali, sociali, economici, che sottostanno a tali dimissioni.

Il nodo lavoro-maternità chiama direttamente in causa la paternità, le politiche di conciliazioni per le famiglie con le necessarie infrastrutture sociali e le reti dei servizi, nonché una necessaria e rinnovata cultura della condivisione delle responsabilità all’interno della famiglia.

Le difficoltà di conciliazione dei tempi svuotano la maternità del suo valore fondamentale di libera scelta e della sua validità come diritto sociale; la conciliazione deve essere assunta come una responsabilità sociale condivisa, oggetto di politiche integrate e di sistema” (da **Linee guida di merito ed operative approvate nella riunione della Rete nazionale del 15 e 16 febbraio ’06.**

Dimissioni per matrimonio

Fonte: Direzione Provinciale del Lavoro

Il provvedimento che stabilisce il divieto di licenziamento per aver contratto matrimonio delle lavoratrici subordinate, impiegate nel settore pubblico e privato, risale agli anni ’60.

Infatti la **Legge 9 gennaio 1963, n. 7** “*Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio*” stabilisce all’art. 1:

“Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.

Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

Si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al precedente comma, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese all’Ufficio del lavoro.

Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al 3° comma, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b), e) del 2° comma dell’art. 3 della L. 26 agosto 1950, n. 860.”

Tuttavia la legge contempla anche la possibilità per la lavoratrice di porre fine liberamente al rapporto di lavoro.

Per poter esercitare tale diritto, la lavoratrice deve rivolgersi alle Direzioni Provinciali del Lavoro dove potrà farsi convalidare le dimissioni specificando che nessuna costrizione la spinge a tale scelta. Si tratta comunque di un iter poco utilizzato, forse perché l'evento del matrimonio non rappresenta più un condizionamento per la vita sociale e professionale delle donne.

Ed, infatti, la prima analisi condotta dal gruppo per gli anni 2000 – 2004 ha evidenziato che il fenomeno in termini quantitativi non è significativo, sarebbe però interessante conoscere le motivazioni che, comunque, spingono tali esigue lavoratrici ad abbandonare il lavoro in seguito a matrimonio.

Di qui la necessità del passaggio dall'analisi quantitativa a quella qualitativa (attivazione di uno sportello presso la DPL, interviste/questionari) che ciascuna consigliera potrebbe attivare nel proprio territorio.

Dimissioni per maternità

Fonte: Direzione Provinciale del Lavoro e Centro per l'Impiego

Il D.lgs n°151/2001 art.55 stabilisce il divieto di licenziamento delle lavoratrici subordinate durante la maternità obbligatoria e fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Tale provvedimento riguarda sia il settore pubblico sia quello privato.

Tuttavia anche in questo caso la legge contempla anche la possibilità per la lavoratrice di porre fine, *liberamente*, al rapporto di lavoro.

L'atto va, però, formalizzato dalla lavoratrice presso la Direzione Provinciale del Lavoro che deve accertare la **volontarietà** delle dimissioni.

Il Gruppo di Lavoro già nell'anno 2004/2005 aveva svolto una prima indagine quantitativa per conoscere il fenomeno dell'abbandono del posto di lavoro in seguito ad un evento come la maternità.

Da tale analisi, che ha preso in esame il fenomeno da un punto di vista temporale, cioè gli anni 2000 – 2004, è emerso che si registra un'alta percentuale di dimissioni che, in alcune regioni, evidenzia negli anni un incremento pari al doppio.

“ Non vi è dubbio che la centralità del tempo e la sua flessibilità divengono elementi centrali per la partecipazione femminile al mercato del lavoro; i nuovi modelli organizzativi d'impresa non possono prescindere da innovative modalità di gestione del tempo di lavoro e di politiche di conciliazione.

Ma sappiamo che il problema è anche di natura culturale e di innovative politiche sociali.

La cura e la maternità sono infatti ancora oggi un problema a carico soprattutto delle donne, anche se gli uomini cominciano a percepire in modo nuovo e differente dal passato tali avvenimenti.” (da “ L'impresa e il Territorio concilianti ” a cura di S. Molendini).

Nell'ultima ricerca ISFOL: << **Maternità' e lavoro:la sfida della conciliazione possibile** >>, le intervistate rispondono così alla domanda:

“Cosa favorisce una presenza delle donne nel mdl?”

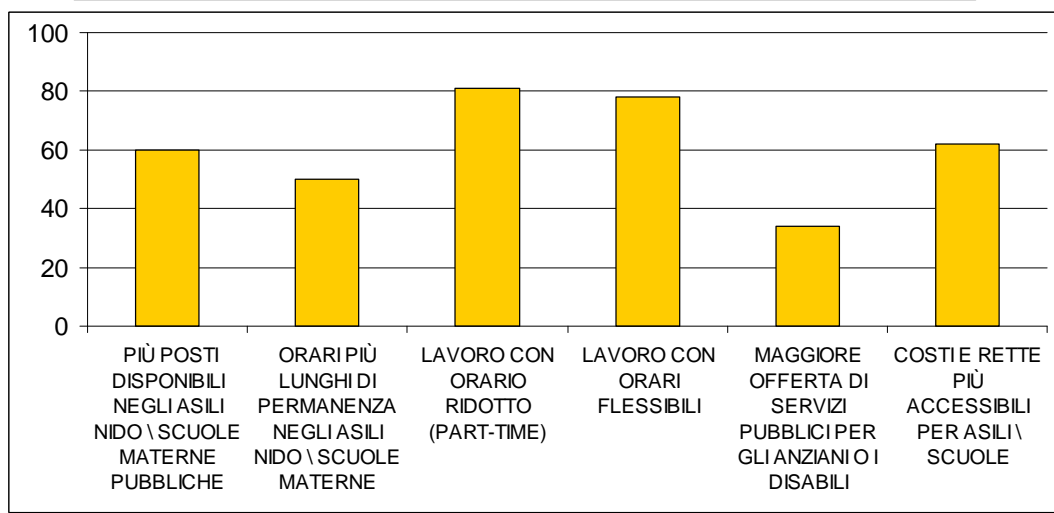
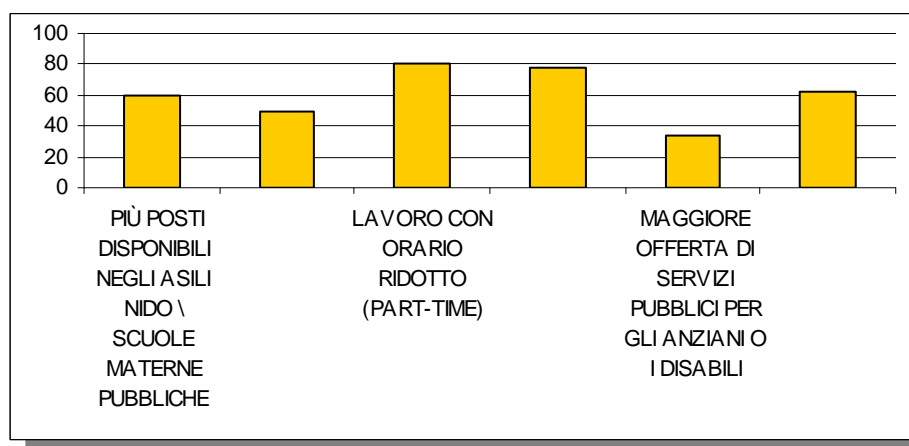
Per tali ragioni il Gruppo di lavoro ha elaborato uno strumento di monitoraggio provinciale e regionale che potrebbe risultare utile alle Consigliere di parità, non solo per una **migliore conoscenza delle dinamiche del mercato del lavoro**, ma anche per poter

programmare azioni positive volte al superamento di stereotipi culturali e di ostacoli oggettivi alla conciliazione tra tempo di cura e tempo di lavoro delle donne e degli uomini.

Le **Tabelle** in allegato (**Allegato 1**) sono state elaborate dalla Consigliera Maria Basciu in collaborazione con la consigliera Serenella Molendini e condivise dal gruppo di lavoro, al fine di analizzare alcune variabili, quali l'età, il settore produttivo, il numero dei figli, la distanza del luogo di lavoro, la nazionalità, in relazione alle dimissioni.

Inoltre, le tabelle propongono la classificazione dei dati a livello provinciale e conseguente riepilogo regionale.

E' opportuno sottolineare che alcuni dati statistici da inserire in tabella sono rilevabili presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, come per esempio quelli anagrafici e i settori produttivi; gli altri invece – come il tipo di contratto applicato, la durata del rapporto di lavoro, l'ampiezza dell'azienda, il settore di attività possono essere rilevati dai Centri per l'Impiego.



Nel capitolo “**Dimissioni per maternità D.Lgs 151/2001, Art. 55 Regione Autonoma della Sardegna**” a cura di Maria Basciu si è voluto fornire un esempio ragionato di raccolta dei dati relativi alle dimissioni delle lavoratrici.

Le componenti del gruppo di lavoro hanno, però, incontrato molte difficoltà per reperire analoghi dati nelle province di pertinenza, ritenendo auspicabile un intervento da parte della Direzione generale del Lavoro ai Servizi territoriali, al fine di rendere omogenea la ricerca sull'intero territorio nazionale.

Alcune “buone pratiche” messe in atto dalle Consigliere di parità potrebbero consentire nel futuro una efficace ed efficiente rilevazione e al contempo diffusione dei dati elaborati.

1. Protocollo di intesa con la Direzione Provinciale del Lavoro per la rilevazione quantitativa dei dati e per una rilevazione qualitativa (interviste guidate) attraverso l’attivazione di uno sportello.
 - **Allegato 2:** Protocollo d’Intesa tra la Consigliera di Parità della Provincia di Lecce e la D.P.L. di Lecce
 - **Allegato 3:** Scheda Dichiarazione della lavoratrice madre dimissionaria della D.P.L. di Modena.
2. Istituzione di un Osservatorio sul Mercato del Lavoro femminile e le condizioni di lavoro delle donne
 - **Allegato 4:** Decreto istitutivo dell’Osservatorio sul mercato del lavoro femminile e sulle condizioni di lavoro delle donne (l’Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Lecce)
3. Pubblicazione e diffusione dei dati (sia in forma cartacea sia sul sito delle Consigliere di Parità.)

L’approfondimento che il gruppo di lavoro ha avviato nell’ambito tematico delle dimissioni dal lavoro in seguito a maternità è comunque strettamente collegato alle politiche di conciliazione vita – lavoro, pertanto perché la rilevazione non rimanga solo di tipo conoscitivo, sono state contemporaneamente elaborate, dalle Consigliere di Parità, riflessioni, ricerche e linee progettuali di “azioni positive” per favorire:

- il superamento di stereotipi riguardo il concetto di “cura”;
- la revisione di normative regionali in ottica di genere (**Allegato 5** Legge Regionale n°19 del 10 luglio 2006 “*Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini in Puglia*”);
- la progettualità di genere nei Piani di Zona (legge 328/2000);
- la formazione e il sostegno delle donne al rientro al lavoro dopo la maternità;
- l’implementazione di strutture per la prima infanzia con modelli innovativi (es. l’esperienza della Valle d’Aosta o del Trentino dei micro nidi);
- la diffusione della Legge 53/2000 (**Allegato 6:** Protocollo d’Intesa tra Ufficio della Consigliera di Parità di Lecce – Provincia di Lecce – Confindustria – OO.SS).

**DIMISSIONI PER MATERNITÀ
D. LGS. 151/2001, ART. 55
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**FONTE DEI DATI: DIREZIONI PROVINCIALI DEL LAVORO
DI CAGLIARI-SASSARI-ORISTANO-NUORO**

Introduzione

È maturato tra le donne un atteggiamento nuovo nei confronti del lavoro che si traduce da un lato nella consapevolezza dei propri diritti, e dall’altro nella ricerca attiva di una occupazione. A questa, tuttavia, non fa automaticamente seguito la realizzazione dell’obiettivo. Permangono, infatti, molte difficoltà che alimentano la disoccupazione femminile, la quale nasconde e contempla al suo interno isole di lavoro sommerso e di lavoro precario.

In questo contesto si inserisce la presente ricerca che analizza la condizione delle donne impiegate nel settore privato che, pur avendo trovato un *lavoro regolare*, si dimettono in occasione di un evento come la maternità – evento, tra l'altro, ben tutelato dalla legislazione vigente (D. Lgs. 151/2001).

In un primo momento il fenomeno è stato osservato nella sua dimensione temporale nel periodo compreso tra il 2000 e il 2005, e successivamente è stato approfondito a livello provinciale limitatamente all'anno 2005. Pertanto l'indagine, condotta nelle province di Cagliari, Sassari, Nuoro ed Oristano attraverso dati rilevati presso le rispettive Direzioni Provinciali del Lavoro, prende in considerazione diversi elementi. Si tratta innanzitutto dei settori produttivi in cui le donne erano occupate, vale a dire l'agricoltura, l'industria e i servizi, accompagnati da alcune variabili, quali l'età, l'anzianità di servizio, e la distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro. I dati statistici, che comprendono anche tipologie contrattuali applicate, mansioni svolte e motivi delle dimissioni, vengono illustrati attraverso tabelle riassuntive corredate da alcuni grafici esplicativi al fine di rendere più agevole la lettura.

Serie storica delle dimissioni per maternità nelle province sarde. Periodo 2000-2005

Nel quinquennio in esame, le dimissioni per maternità in Sardegna sono cresciute in maniera costante. Il loro numero è infatti quasi raddoppiato, passando dalle 129 del 2000 alle 223 del 2005. Tutte le province hanno registrato lo stesso incremento ad eccezione di quella di Oristano, che non ha subito sostanziali modifiche nel periodo in questione.

Tuttavia, nell'anno 2003 si rileva nelle due province di Cagliari e di Nuoro un'inversione di tendenza talmente importante dal punto di vista numerico – vi si registrano infatti rispettivamente 14 e 13 dimissioni in meno rispetto all'anno precedente – da influire sul risultato dell'andamento regionale, che presenta dunque una flessione di 6 unità.

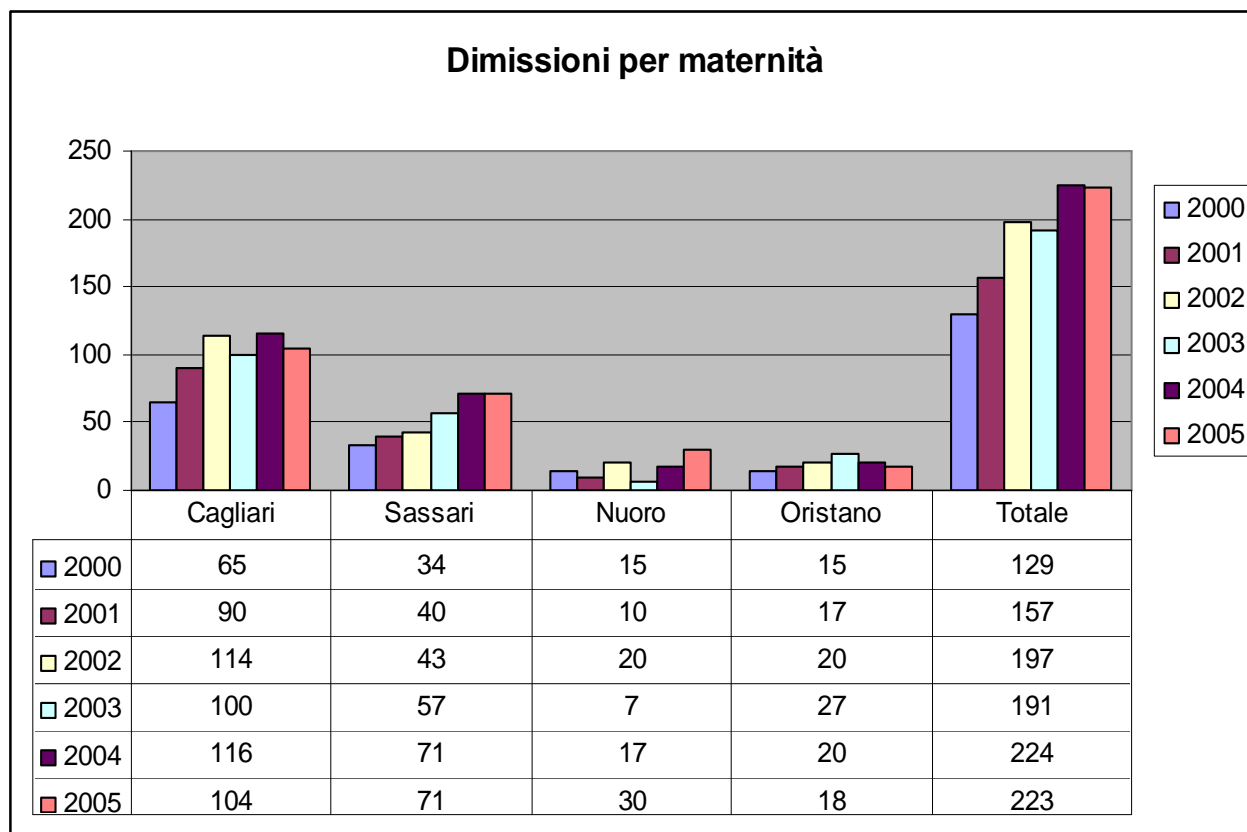


Figura 1

Le dimissioni per maternità nei settori produttivi nell'anno 2005

Le tabelle riassuntive esplicative della situazione regionale (tab. 1, 2, 3) ed i rispettivi grafici evidenziano come le donne che rinunciano al posto di lavoro in occasione della maternità provengano per la quasi totalità dal settore dei servizi (191 su 203); 10 dall'industria, e 2 soltanto da quello dell'agricoltura. Questo ultimo settore, per la sua caratteristica di impiego basato sul lavoro a giornata, sembrerebbe non coinvolgere la forza lavoro femminile. La situazione è invece assai diversa rispetto a ciò che i dati statistici sulle dimissioni presentano: sono infatti numerose le donne che prestano la propria attività come lavoratrici subordinate in agricoltura. Tuttavia, svolgendo un tipo di lavoro prevalentemente stagionale e quindi a termine, non è necessario che presentino l'istanza di dimissioni poiché la durata dell'impiego infatti risulta spesso essere inferiore al periodo della maternità. Queste donne, come le altre lavoratrici, sono in ogni caso sotto la tutela dell'INPS.

Se si osserva l'età delle donne oggetto dell'indagine (Tab. 1), la maggiore concentrazione si rileva nella fascia compresa tra i 26 e i 35 anni, con 133 dimissioni per maternità sul totale di 203.

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio (Tab. 2), il numero più elevato, 114, si trova ad essere catalogato in un arco di tempo compreso nei 3 anni.

Considerando il parametro della distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro (Tab. 3), risulta che la quasi totalità delle donne, 166, era impiegata entro una distanza che non superava i 20 km.

Tab. 1 Dimissioni per settore produttivo e fasce di età. Sardegna - Anno 2005

SETTORI	FASCE DI ETÁ					TOTALE
	FINO A 18 ANNI	DA 19 A 25 ANNI	DA 26 A 35 ANNI	DA 36 A 45 ANNI	OLTRE 45 ANNI	
Agricoltura		1	1			2
Industria		2	6	2		10
Servizi		29	126	36		191
TOTALE		32	133	38		203

Tab.2 Dimissioni per settore produttivo e anzianità di servizio. Sardegna - Anno 2005

SETTORI	ANZIANITÁ DI SERVIZIO					TOTALE
	FINO A 3 ANNI	DA 4 A 10 ANNI	DA 11 A 15 ANNI	DA 16 A 20 ANNI	OLTRE 20 ANNI	
Agricoltura	2					2
Industria	8	2				10
Servizi	104	76	11			191
TOTALE	114	78	11			203

Tab.3 Dimissioni per settore produttivo e distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro. Sardegna - Anno 2005

SETTORI	DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO					TOTALE
	FINO A 20 KM	DA 21 A 40 KM	DA 41 A 60 KM	DA 61 A 100 KM	OLTRE 100 KM	
Agricoltura	2					2
Industria	5	2		1	2	10
Servizi	159	10	6	3	13	191
TOTALE	166	12	6	4	15	203

Dimissioni per maternità in Sardegna secondo settore produttivo.
Valori assoluti – Anno 2005

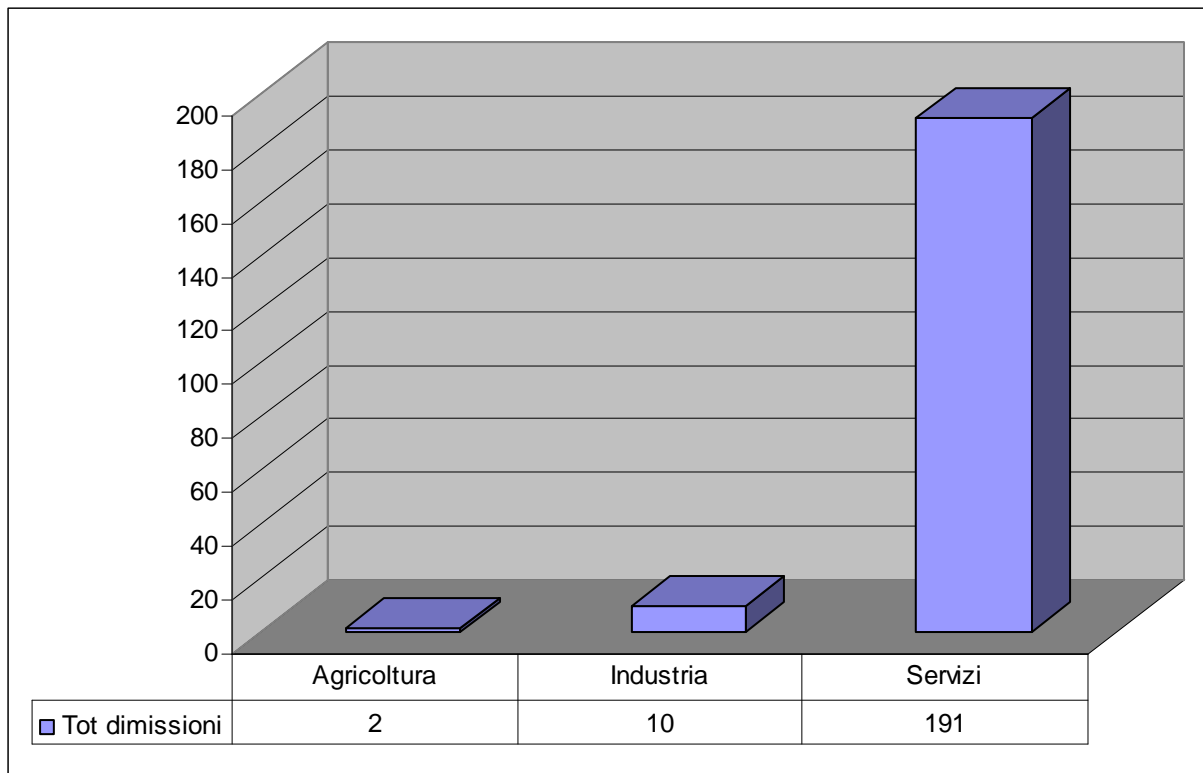


Figura 2

Dimissioni per maternità in Sardegna secondo settore produttivo.
Valori percentuali e assoluti - Anno 2005

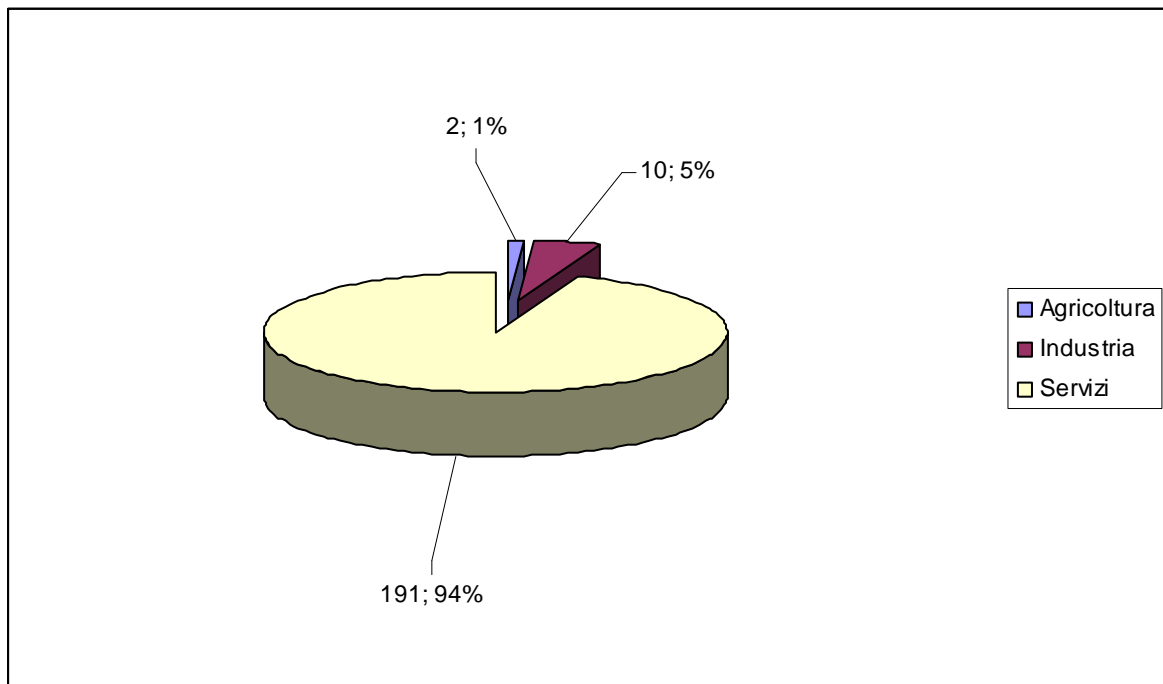


Figura 3

Dimissioni per maternità in Sardegna secondo l'età delle lavoratrici.
Valori assoluti – Anno 2005

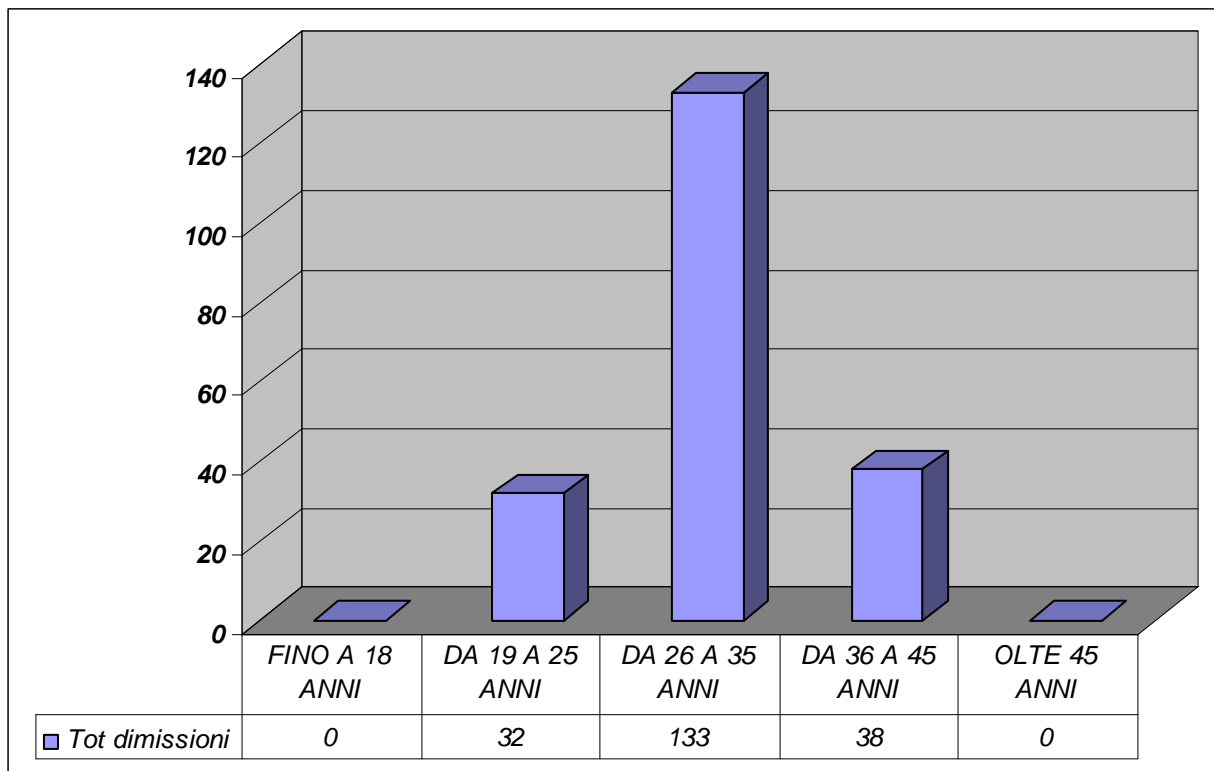


Figura 4

Dimissioni per maternità in Sardegna secondo l'età delle lavoratrici.

Valori percentuali e assoluti - Anno 2005

Dimissioni per maternità in Sardegna secondo l'età delle lavoratrici.

Valori percentuali e assoluti - Anno 2005

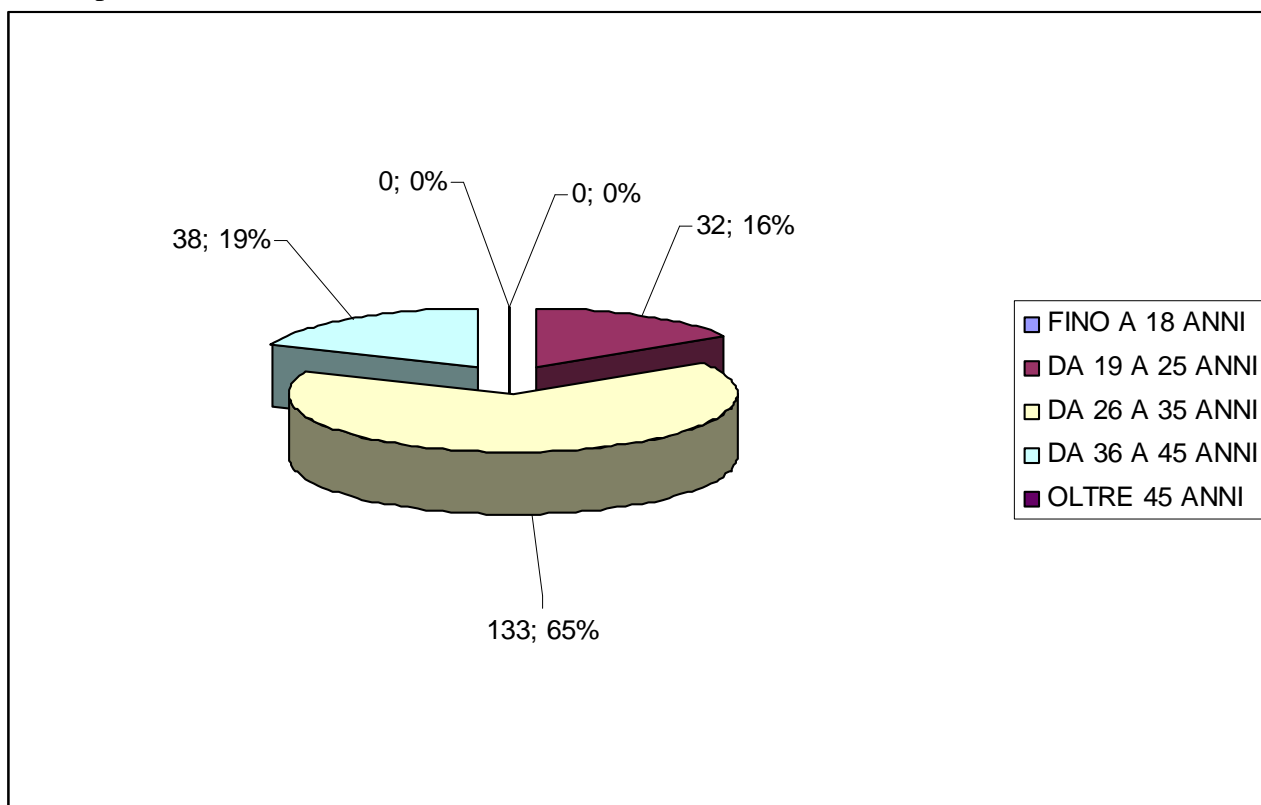


Figura 5

Dimissioni per maternità in Sardegna secondo l'anzianità di servizio delle lavoratrici.
Valori assoluti - Anno 2005

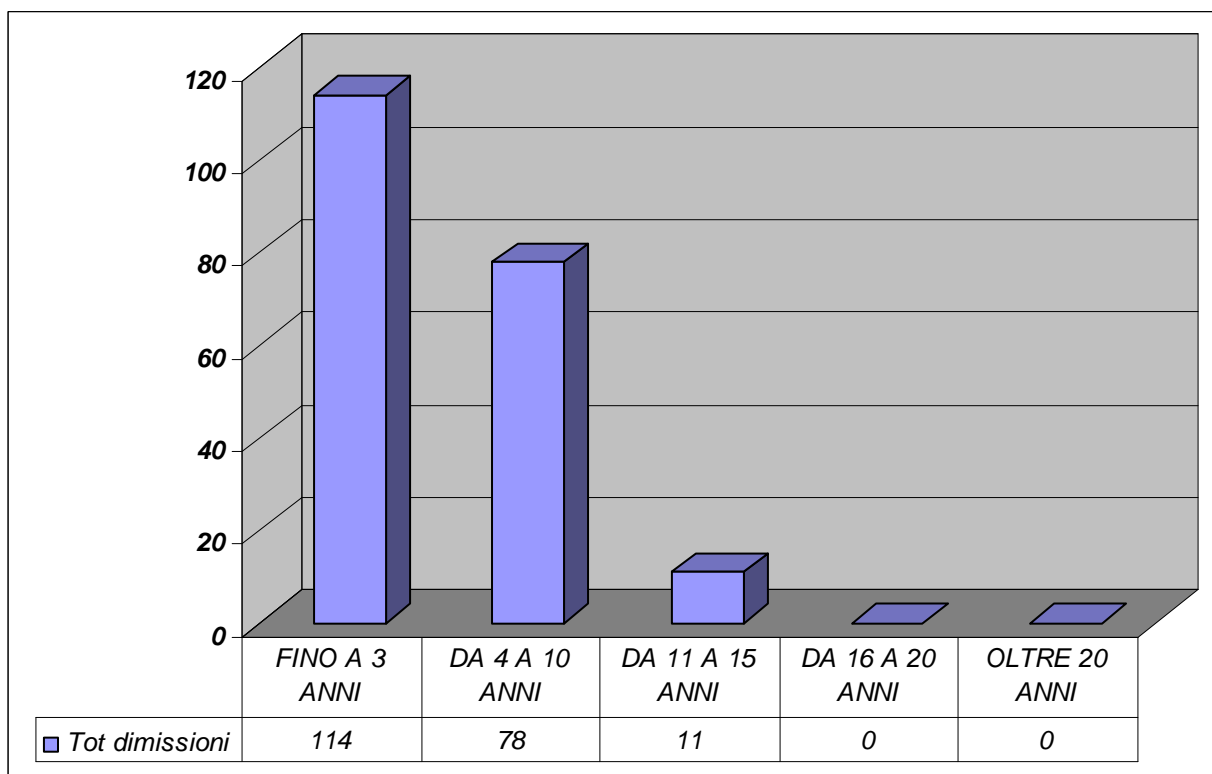


Figura 6

Dimissioni per maternità in Sardegna secondo l'anzianità di servizio delle lavoratrici.
Valori percentuali e assoluti - Anno 2005

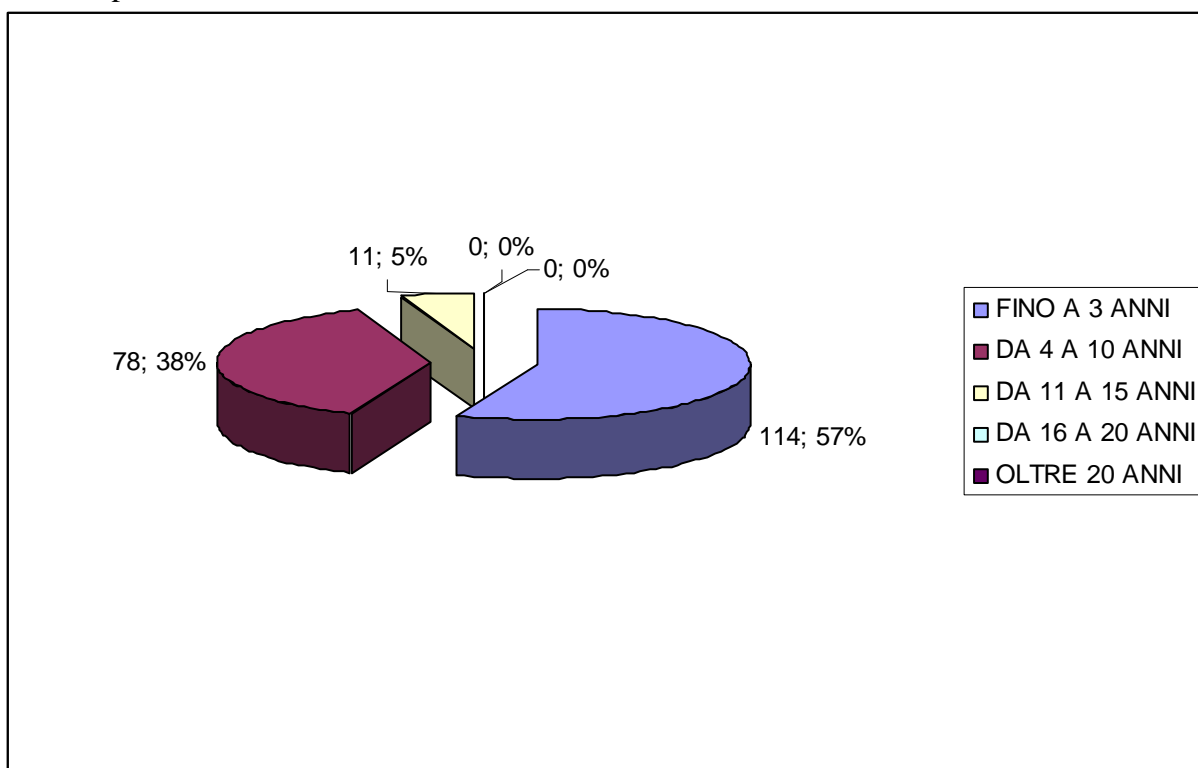


Figura 7

Dimissioni per maternità secondo la distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro
Valori assoluti - Sardegna 2005

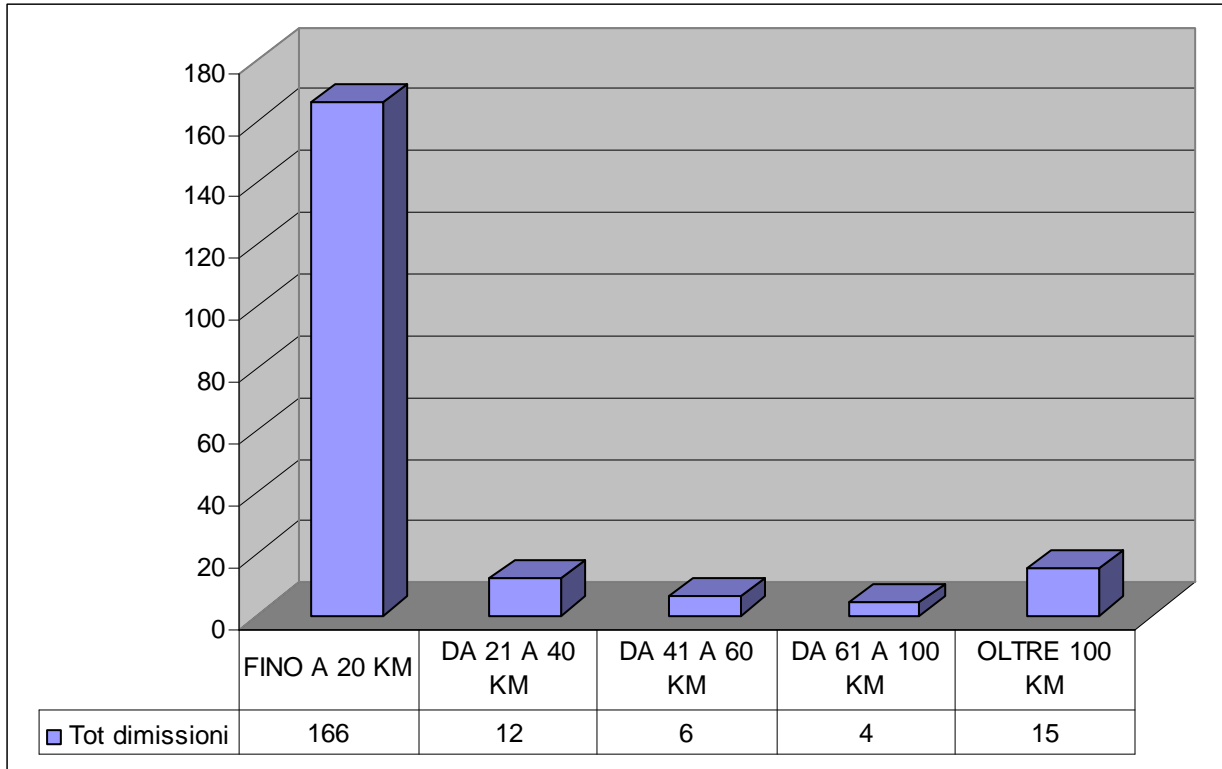


Figura 8

Dimissioni per maternità secondo la distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro
Valori percentuali e assoluti - Sardegna 2005

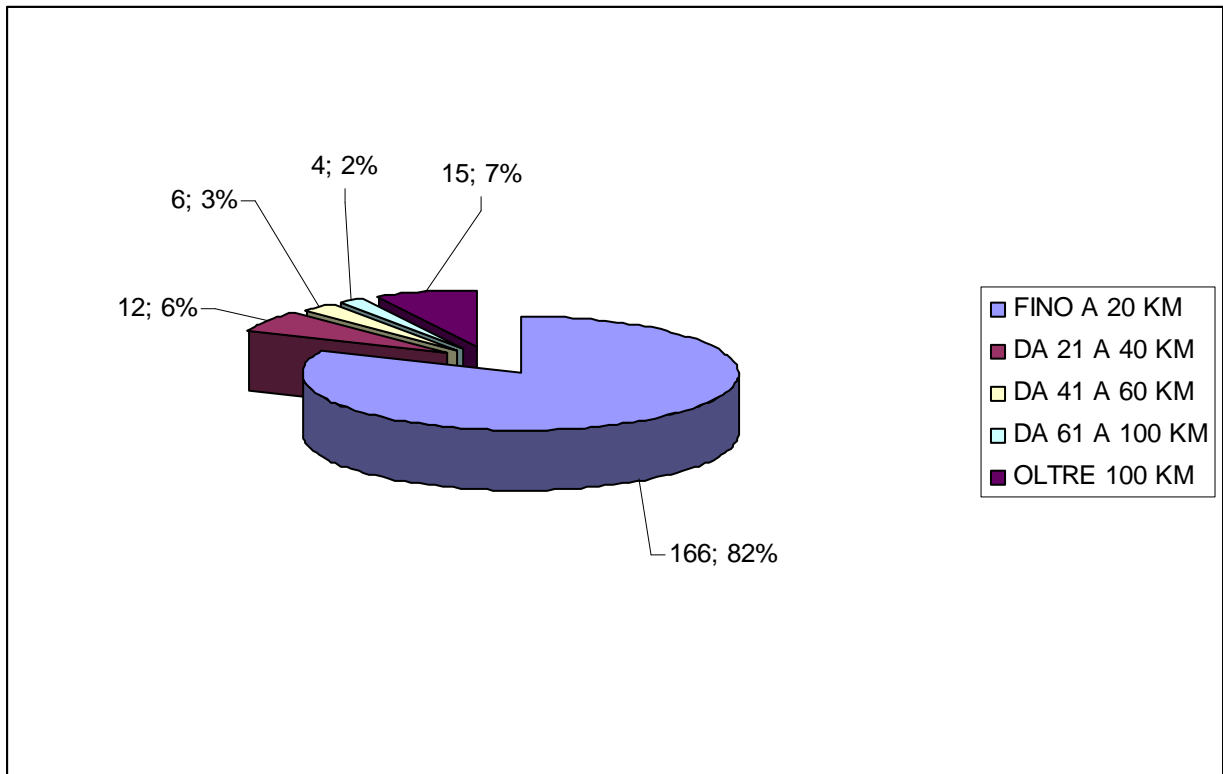


Figura 9

I motivi delle dimissioni

Nel riepilogo regionale che illustra le ragioni delle dimissioni (tab. 4, 5, 6) sono stati valutati diversi aspetti: i motivi personali, il trasferimento di residenza, il matrimonio, l'aver trovato un'altra occupazione e la difficoltà a conciliare vita e lavoro.

Il matrimonio risulta essere un elemento che non condiziona la scelta delle donne. In tutto il territorio regionale, infatti, non si è verificato nessun episodio che possa aver giustificato tale priorità.

Due fattori condizionanti risultano invece essere il trasferimento di residenza (15 casi su 203) e l'aver trovato un'altra occupazione (21 casi): quest'ultima condizione si può verificare in presenza di una ridefinizione della ragione sociale dell'azienda, per cui talvolta in realtà si tratta della prosecuzione dello stesso impiego. In altri casi, invece, si tratta di un reale trasferimento presso altre aziende che operano in settori completamente diversi.

Tra gli aspetti fortemente determinanti troviamo i motivi personali e la difficoltà a conciliare vita e lavoro. I motivi personali comprendono un'infinità di situazioni: conflittualità col datore di lavoro per quanto riguarda la durata dell'assenza, violazioni contrattuali, o semplicemente la difficoltà a dedicarsi al lavoro di cura considerato come una questione privata. Infine, 94 donne su 203 (il 47%) dichiara espressamente di dimettersi per la difficoltà a conciliare vita professionale e vita familiare. Se sommate insieme ad almeno una parte di quelle 73 che affermano di aver lasciato il lavoro per motivi personali, circa i 2/3 di queste dimissioni rimandano al tema centrale della questione femminile: la difficoltà, cioè, di conciliare vita professionale e vita familiare sia per l'assenza di modalità organizzative che vengano incontro alle esigenze delle donne - e in generale della famiglia -, e sia perché si ripete il rituale che vede la donna farsi carico anche dal punto di vista culturale della cura e dell'educazione dei figli.

Tab.4 Dimissioni secondo motivazione e fasce di età. Sardegna – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>FASCE DI ETÁ</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 45ANNI</i>	
Motivi personali		11	50	12		73
Trasferimento di residenza		2	4	9		15
Matrimonio						
Altra occupazione		2	15	4		21
Difficoltà a conciliare vita lavoro		17	64	13		94
TOTALE		32	133	38		203

Tab. 5 Dimissioni secondo motivazione e anzianità di servizio. Sardegna – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	<i>TOTALE</i>
Motivi personali	40	31	2			73
Trasferimento di residenza	7	4	4			15
Matrimonio						
Altra occupazione	9	11	1			21
Difficoltà a conciliare vita lavoro	58	32	4			94
TOTALE	114	78	11			203

Tab. 6 Dimissioni secondo motivazione e distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro. Sardegna – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	<i>TOTALE</i>
Motivi personali	57	7	3	2	4	73
Trasferimento di residenza	4	3	3		5	15
Matrimonio						
Altra occupazione	14	2		1	4	21
Difficoltà a conciliare vita lavoro	91			1	2	94
TOTALE	166	12	6	4	15	203

Dimissioni per maternità in Sardegna secondo motivazione. Valori assoluti - Anno 2005

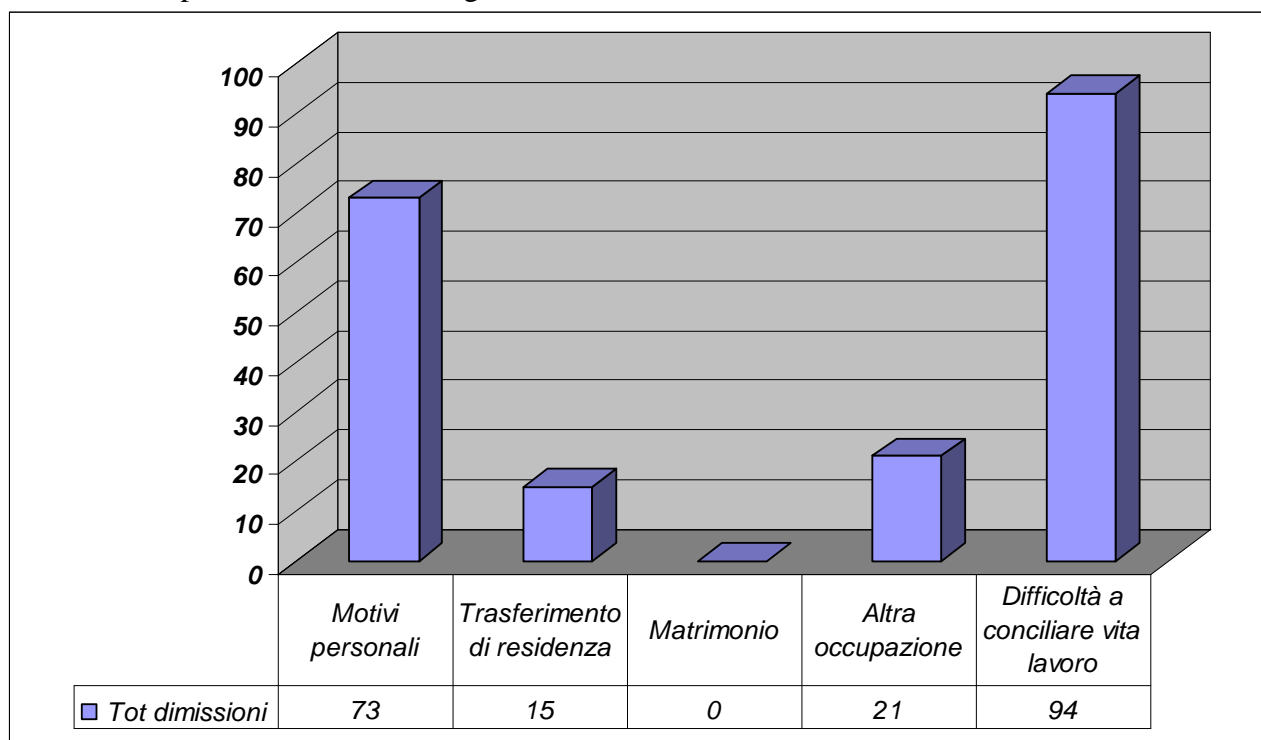


Figura 10

Dimissioni per maternità in Sardegna secondo motivazione. Valori percentuali a assoluti - Anno 2005

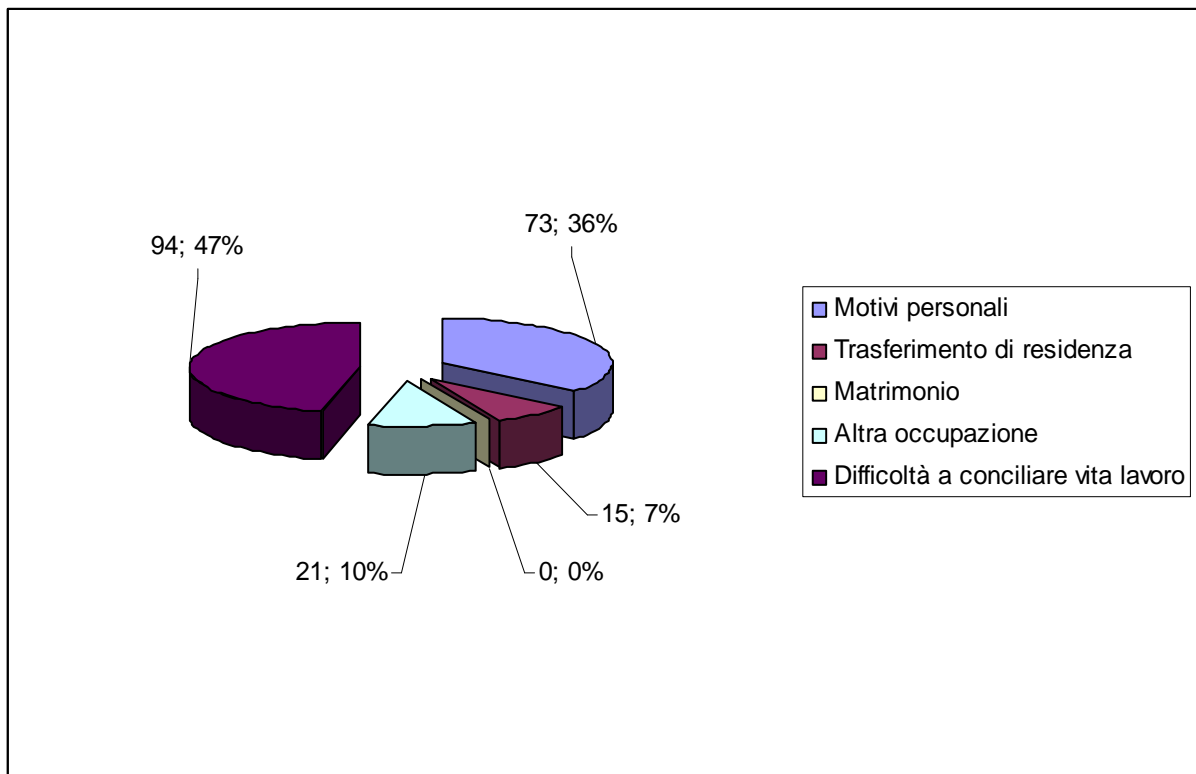


Figura 11

PROVINCIA DI CAGLIARI

Per l'ampiezza del territorio e per il numero degli abitanti - quasi la metà dell'intera regione - la provincia di Cagliari può rappresentare una tendenza del fenomeno delle dimissioni per maternità piuttosto significativa.

Dei 104 casi registrati nel corso del 2005, sono 89 quelle qui esaminati. Non si sono potute considerare le rimanenti 15 unità, risultate non disponibili: era infatti in corso al momento della stesura del presente lavoro un'ispezione tendente a verificare la volontarietà delle dimissioni ed eventuali altre violazioni.

La quasi totalità delle dimissioni, 86 su 89, si riscontra nel settore dei servizi (TAB. Cagliari A1,2, 3). Si tratta di un settore in crescita sia dal punto di vista della domanda che da quello dell'offerta, ma che non sembra aver modificato i modelli organizzativi utili per creare un ambiente tale da consentire la continuità dell'impiego delle donne anche in occasione di un evento come la nascita di un figlio o di una figlia.

L'età delle lavoratrici che rinunciano all'occupazione in seguito alla maternità è quello classico della fertilità: infatti, 57 donne su 89 hanno un'età compresa tra i 26 e i 35 anni.

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, si registra che la metà delle donne aveva un rapporto di lavoro di breve durata (44 su 89 erano infatti impiegate da non più di 3 anni); 38 avevano un'occupazione la cui durata era compresa tra 4 e 10 anni, mentre nei restanti 7 casi essa rientrava in un arco di tempo compreso tra 11 e 15 anni.

La distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro non sembra essere un aspetto determinante ai fini della scelta delle lavoratrici, dal momento che 71 su 89 erano occupate in aziende per raggiungere le quali non dovevano percorrere più di 20 Km. Inoltre, se si prendono in esame le 9 unità classificate in distanze che superano i 100 Km, si può rilevare che spesso nel compilare le dimissioni le lavoratrici non indicavano l'effettiva sede di lavoro —coincidente

in molti casi con il luogo di residenza—, bensì la sede legale dell'azienda, ubicata a volte anche al di fuori del territorio regionale.

I contratti maggiormente applicati e dunque le attività in cui per lo più erano impegnate le lavoratrici oggetto dell'indagine erano prevalentemente di tipo generico e con basse qualifiche (TAB. CAGLIARI B1,2, 3). Si tratta in particolare del commercio (29 su 89) e dei servizi di pulizia (25), dove tra l'altro le retribuzioni sono notoriamente inferiori rispetto ad altri settori di attività, quali metalmeccanici o farmacisti. In quest'ultima tipologia contrattuale, ad esempio, troviamo 2 casi di dimissioni: ma oltre ad un facile reinserimento determinato dal grado di professionalità, le lavoratrici di questo settore godono di particolari privilegi. Per chi si dimette prima del compimento del primo anno di vita del bambino è infatti previsto il pagamento dell'indennità di preavviso pari a quattro mesi di retribuzione, oltre all'indennità di disoccupazione di cui beneficiano tutte le lavoratrici che si trovano in questa condizione.

Le mansioni svolte e dalle quali più frequentemente si dimettono le donne in maternità sono quelle di *impiegata* (TAB. CAGLIARI C1,2, 3). Anche quando le troviamo occupate in settori tradizionalmente maschili, l'attività svolta è prevalentemente quella di tipo amministrativo. Seguono le *commesse* con 21 unità e le *operaie generiche* con 15 unità. Sugli 89 casi presi in esame troviamo solo 2 *dirigenti*, 1 occupata presso una cooperativa ed 1 nel turismo, entrambe catalogate nella fascia di età dai 36 ai 45 anni.

Infine, dalla tabella CAGLIARI D1, 2, 3, emergono alcuni elementi che seppur non esaustivi ci consentono di intervenire con delle osservazioni sul tema della conciliazione tra vita e lavoro. Circa la metà delle donne dichiara davanti ai funzionari delle Direzioni Provinciali del Lavoro di essere costretta a dare le dimissioni in quanto la nascita di un figlio non permette la prosecuzione del rapporto di lavoro per le difficoltà oggettive degli orari, delle assenze per la cura e l'educazione dei figli. Anche dietro la risposta "motivi personali", data frequentemente a spiegazione della scelta di dimettersi, si nasconde spesso la difficoltà a coniugare vita professionale e familiare. Sono 6 le donne che hanno espressamente motivato le proprie dimissioni con l'aver trovato un'altra occupazione. A questo proposito va però detto che non sempre questo viene dichiarato, per timore che possa generare conflittualità con il datore di lavoro legate all'assenza per maternità o a violazioni contrattuali. Si noti che i trasferimenti di residenza riguardano sia i casi di lavoratrici impiegate nella penisola che rientrano in Sardegna, sia quelli di donne effettivamente occupate nella provincia che scelgono al contrario di raggiungere la famiglia nella penisola. Le dimissioni per maternità, infatti, si possono presentare indifferentemente in ogni Direzione Provinciale del Lavoro, indipendentemente dal luogo di residenza.

Tab. A1 Dimissioni per settore produttivo e fasce di età. Cagliari – Anno 2005

SETTORI	FASCE DI ETÁ					
	FINO A 18 ANNI	DA 19 A 25 ANNI	DA 26 A 35 ANNI	DA 36 A 45 ANNI	OLTRE 45 ANNI	TOTALE
Agricoltura						
Industria		1	1	1		3
Servizi		17	56	13		86

TOTALE		18	57	14		89
---------------	--	-----------	-----------	-----------	--	-----------

Tab. A2 Dimissioni per settore produttivo e anzianità di servizio. Cagliari – Anno 2005

<i>SETTORI</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	<i>TOTALE</i>
Agricoltura						
Industria	2	1				3
Servizi	42	37	7			86
TOTALE	44	38	7			89

Tab. A3 Dimissioni per settore produttivo e distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro. Cagliari – Anno 2005

<i>SETTORI</i>	<i>DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	<i>TOTALE</i>
Agricoltura						
Industria	2	1				3
Servizi	69	4	4		9	86
TOTALE	71	5	4		9	89

Tab. B1 Dimissioni per tipologie contrattuali e fasce di età. Cagliari - Anno 2005

<i>CCNL</i>	<i>FASCE DI ETÀ</i>					
	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 46 ANNI</i>	<i>TOTALE</i>
Alimentaristi						
Acconciatori ed Estetisti			1			1

Commercio Terziario		3	21	5		29
Cooperative Sociali		1	1	2		4
Credito e Assicurazioni						
Edilizia				1		1
Farmacisti			1	1		2
Lapidei						
Metalmeccanici		1	1			2
Operai Agricoli						
Panificatori						
Servizi di Pulizia		6	16	3		25
Studi Professionali		2	3			5
Tessili e Abbigliamento						
Turismo Pubblici Esercizi		3	12	1		16
Altri Contratti		2	1	1		4
TOTALE		18	57	14		89

Tab. B2 Dimissioni per tipologie contrattuali e anzianità di servizio. Cagliari – Anno 2005

<i>CCNL</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	
Alimentaristi						
Acconciatori ed Estetisti		1				1
Commercio Terziario	14	14	1			29
Cooperative Sociali	1	1	2			4

Credito e Assicurazioni						
Edilizia	1					1
Farmacisti	1	1				2
Lapidei						
Metalmecanici	1	1				2
Operai Agricoli						
Panificatori						
Servizi di Pulizia	16	7	2			25
Studi Professionali	1	2	2			5
Tessili e Abbigliamento						
Turismo Pubblici Esercizi	7	9				16
Altri Contratti	2	2				4
TOTALE	44	38	7			89

Tab. B3 Dimissioni per tipologie contrattuali e distanza tra luogo di lavoro e sede di lavoro.
Cagliari – Anno 2005

<i>CCNL</i>	<i>DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	<i>TOTALE</i>
Alimentaristi						
Acconciatori ed Estetisti	1					1
Commercio Terziario	23	1	3		2	29
Cooperative Sociali	3	1				4
Credito e Assicurazioni						
Edilizia	1					1

Farmacisti	2					2
Lapidei						
Metalmeccanici	1	1				2
Operai Agricoli						
Panificatori						
Servizi di Pulizia	22				3	25
Studi Professionali	2	2	1			5
Tessili e Abbigliamento						
Turismo Pubblici Esercizi	14				2	16
Altri Contratti	2				2	4
TOTALE	71	5	4		9	89

Tab. C1 Dimissioni per mansioni e fasce di età. Cagliari - Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>FASCE DI ETÁ</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 46 ANNI</i>	
Assistente alla Persona		1	1	1		3
Banconiera	1	3	1			5
A. Call Center		1	3	1		5
Cameriera - Cuoca		2	1			3
Commessa		2	18	1		21
Dirigente				2		2
Farmacista			1	1		2
Fotografa						
Impiegata		4	17	5		26

Operaia Generica		5	9	1		15
Panettiera						
Parrucchiera			1			1
Terapista			2			2
Altre Qualifiche		2	1	1		4
TOTALE		18	57	14		89

Tab. C2 Dimissioni per mansioni e anzianità di servizio. Cagliari - Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	
Assistente alla Persona	1	1	1			3
Banconiera	4	1				5
A. Call Center	3	2				5
Cameriera- Cuoca	2	1				3
Commessa	12	8	1			21
Dirigente	1		1			2
Farmacista	1	1				2
Fotografa						
Impiegata	10	13	3			26
Operaia Generica	7	7	1			15
Panettiera						
Parrucchiera		1				1
Terapista	1	1				2
Altre Qualifiche	2	2				4
TOTALE	44	38	7			89

Tab. C3 Dimissioni per mansioni e distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro.
Cagliari - Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	<i>TOTALE</i>
Assistente alla Persona	3					3
Banconiera	5					5
A. Call Center	4		1			5
Cameriera - Cuoca	3					3
Commessa	17	2	1		1	21
Dirigente		1			1	2
Farmacista	2					2
Fotografa						
Impiegata	20	1	2		3	26
Operaia Generica	12	1			2	15
Panettiera						
Parrucchiera	1					1
Terapista	2					2
Altre Qualifiche	2				2	4
TOTALE	71	5	4		9	89

Tab. D1 Dimissioni secondo motivazione e fasce di età. Cagliari – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>FASCE DI ETÁ</i>					
	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 45 ANNI</i>	<i>TOTALE</i>
Motivi personali		7	22	4		33

Trasferimento di residenza		1	1	5		7
Matrimonio						
Altra occupazione		1	3	2		6
Difficoltà a conciliare vita lavoro		9	31	3		43
TOTALE		18	57	14		89

Tab. D2 Dimissioni secondo motivazione e anzianità di servizio. Cagliari – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	
Motivi personali	17	15	1			33
Trasferimento di residenza	3		4			7
Matrimonio						
Altra occupazione	3	3				6
Difficoltà a conciliare vita lavoro	21	20	2			43
TOTALE	44	38	7			89

Tab. D3 Dimissioni secondo motivazione e distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro.

Cagliari – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	

Motivi personali	26	3	1		3	33
Trasferimento di residenza		2	3		2	7
Matrimonio						
Altra occupazione	2				4	6
Difficoltà a conciliare vita lavoro	43					43
TOTALE	71	5	4		9	89

PROVINCIA DI SASSARI

Le dimissioni a seguito di maternità prese in considerazione sono state 66 su un numero complessivo di 71 istanze registrate nella provincia nell'anno 2005. Come si è verificato nella provincia di Cagliari, le unità di differenza sono risultate non disponibili per via degli accertamenti in corso da parte dei servizi ispettivi. Si tratta spesso di indagini a tutto campo che partono dalla valutazione sulla veridicità delle dimissioni per giungere ad un approccio globale sull'attività dell'azienda, da cui possono poi scaturire elementi quali, ad esempio, violazioni contrattuali o contributive.

Sono presenti nel territorio in esame importanti insediamenti turistici e industriali. In questo ultimo settore troviamo 5 unità su 60 dimissioni esaminate; 1 unità è presente nel settore agricolo, mentre il terziario — come da tendenza espressa nel riepilogo regionale — raccoglie la quasi totalità delle dimissioni, ovvero 60 unità su un totale di 66 (TAB. SASSARI A1,2, 3). La fascia di età maggiormente interessata al fenomeno è quella che abbraccia i 26-35 anni, con 49 unità sul totale.

Per quanto riguarda la durata del rapporto di lavoro, il maggior numero di dimissioni per maternità, 42 su 66, si è verificato in casi in cui l'anzianità di servizio non superava i 3 anni, mentre 23 si rilevano nella fascia successiva compresa fra i 4 e i 10 anni.

In relazione alla distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro, 58 unità erano occupate nella breve distanza racchiusa entro i 20 km. Le successive 3 fasce di distanza si riferiscono comunque a luogo di residenza nell'ambito della stessa provincia, mentre l'unico caso classificato oltre i 100 Km riguarda un'attività lavorativa che aveva sede in una provincia diversa da quella di residenza, ma comunque nel territorio regionale.

Se si passa ad esaminare i contratti collettivi nazionali di lavoro applicati (TAB. SASSARI B1,2, 3), si può osservare che l'ambito nel quale il fenomeno si è verificato maggiormente risulta quello del commercio con 24 dimissioni, seguito dal quello del turismo-pubblici esercizi che registra 9 casi; ne troviamo poi 6 negli studi professionali e 5 nelle cooperative sociali. Merita una particolare nota il settore della panificazione, tradizionalmente maschile anche per le caratteristiche legate all'orario di lavoro.

Le mansioni che svolgevano le dimissionarie (TAB. SASSARI C1,2, 3) sono prevalentemente quelle di *commessa* e di *impiegata*, rispettivamente con 19 e 18 unità su 66; seguono le

operaie generiche con 8 unità, le *banconiere* e le *assistenti alla persona* con 4 unità ciascuna; 2 *fotografe* sono le uniche con questa qualifica.

Per quanto riguarda le motivazioni che sottendono l'abbandono dell'impiego a seguito della maternità (TAB. SASSARI D1, 2, 3), nella provincia di Sassari — a differenza delle altre province sarde — prevalgono quelle “personali” rispetto alla difficoltà di conciliare vita e lavoro.

Tuttavia è evidente come tale generica definizione possa sottintendere molti altri motivi di carattere più o meno privato che non sempre vengono specificati. Tra questi, le donne che decidono di diventare madri hanno talvolta espressamente dichiarato il disagio per le violazioni contrattuali a cui sarebbero andate incontro al rientro dalla maternità proprio in conseguenza della lunga assenza dal lavoro. Poiché le maggiori criticità si manifestano in particolare nelle piccole aziende, i progetti di azioni positive potrebbero rappresentare un'utile risorsa per la risoluzione del problema.

Tab. A1 Dimissioni per settore produttivo e fasce di età. Sassari – Anno 2005

SETTORI	FASCE DI ETÀ					TOTALE
	FINO A 18 ANNI	DA 19 A 25 ANNI	DA 26 A 35 ANNI	DA 36 A 45 ANNI	OLTRE 45 ANNI	
Agricoltura			1			1
Industria			4	1		5
Servizi		4	44	12		60
TOTALE		4	49	13		66

Tab. A2 Dimissioni per settore produttivo e anzianità di servizio. Sassari – Anno 2005

SETTORI	ANZIANITÀ DI SERVIZIO					TOTALE
	FINO A 3 ANNI	DA 4 A 10 ANNI	DA 11 A 15 ANNI	DA 16 A 20 ANNI	OLTRE 20 ANNI	
Agricoltura	1					1
Industria	5					5
Servizi	36	23	1			60
TOTALE	42	23	1			66

Tab. A3 Dimissioni per settore produttivo e distanza fra luogo di residenza e sede di lavoro.

Sassari – Anno 2005

SETTORI	DISTANZA FRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO					
	FINO A 20 KM	DA 21 A 40 KM	DA 41 A 60 KM	DA 61 A 100 KM	OLTRE 100 KM	TOTALE
Agricoltura	1					1
Industria	3	1			1	5
Servizi	54	2	2	2		60
TOTALE	58	3	2	2	1	66

Tab. B1 Dimissioni per tipologie contrattuali e fasce di età. Sassari – Anno 2005

C.C.N.L.	FASCE DI ETÁ					
	FINO A 18 ANNI	DA 19 A 25 ANNI	DA 26 A 35 ANNI	DA 36 A 45 ANNI	OLTRE 46 ANNI	TOTALE
Alimentaristi			1			1
Acconciatori ed Estetisti			3			3
Commercio Terziario		2	18	4		24
Cooperative Sociali			4	1		5
Credito e Assicurazioni				1		1
Edilizia			2			2
Farmacisti			1	1		2
Lapidei			1			1
Metalmeccanici			1			1
Operai Agricoli			1			1
Panificatori		1	2			3
Servizi di Pulizia			1	1		2

Studi Professionali			4	2		6
Tessili e Abbigliamento				1		1
Turismo Pubblici Esercizi		1	7	1		9
Altri Contratti			3	1		4
TOTALE		4	49	13		66

Tab. B2 Dimissioni per tipologie contrattuali e anzianità di servizio. Sassari – Anno 2005

<i>C.C.N.L.</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	
Alimentaristi	1					1
Acconciatori ed Estetisti	2	1				3
Commercio Terziario	13	10	1			24
Cooperative Sociali	4	1				5
Credito e Assicurazioni		1				1
Edilizia	1	1				2
Farmacisti	1	1				2
Lapidei	1					1
Metalmeccanici	1					1
Operai Agricoli	1					1
Panificatori	2	1				3
Servizi di Pulizia	2					2
Studi Professionali	2	4				6
Tessili e Abbigliamento	1					1

Turismo Pubblici Esercizi	7	2				9
Altri Contratti	3	1				4
TOTALE	42	23	1			66

Tab. B3 Dimissioni per tipologie contrattuali e distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro. Sassari – Anno 2005

<i>C.C.N.L</i>	<i>DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	<i>TOTALE</i>
Alimentaristi	1					1
Acconciatori ed Estetisti	3					3
Commercio Terziario	24					24
Cooperative Sociali	3		2			5
Credito e Assicurazioni	1					1
Edilizia	1				1	2
Farmacisti	1	1				2
Lapidei	1					1
Metalmeccanici	1					1
Operai Agricoli	1					1
Panificatori	3					3
Servizi di Pulizia	1			1		2
Studi Professionali	6					6
Tessili e Abbigliamento		1				1
Turismo Pubblici Esercizi	7	1		1		9
Altri Contratti	4					4
TOTALE	58	3	2	2	1	66

Tab. C1 Dimissioni per mansioni e fasce di età. Sassari - Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>FASCE DI ETÁ</i>
-----------------	---------------------

	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 46 ANNI</i>	<i>TOTALE</i>
Assistente alla Persona			1	3		4
Banconiera		1	3			4
A. Call Center						
Cameriera - Cuoca			3			3
Commessa		2	17			19
Dirigente			1			1
Farmacista						
Fotografa			2			2
Impiegata			12	6		18
Operaia Generica			4	4		8
Panettiera		1	2			3
Parrucchiera			3			3
Terapista						
Altre Qualifiche			1			
TOTALE		4	49	13		66

Tab. C2 Dimissioni per mansioni e anzianità di servizio. Sassari - Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	
Assistente alla Persona	3	1				4
Banconiera	4					4
A. Call Center						
Cameriera-Cuoca	1	2				3
Commessa	10	8	1			19
Dirigente	1					1

Farmacista						
Fotografa	1	1				2
Impiegata	10	8				18
Operaia Generica	7	1				8
Panettiera	2	1				3
Parrucchiera	2	1				3
Terapista						
Altre Qualifiche	1					1
TOTALE	42	23	1			66

Tab. C3 Dimissioni per mansioni e distanza fra luogo di residenza e sede di lavoro.
Sassari - Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>DISTANZA FRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	
Assistente alla Persona	3		1			4
Banconiera	3			1		4
A. Call Center						
Cameriera - Cuoca	2	1				3
Commessa	19					19
Dirigente			1			1
Farmacista						
Fotografa	2					2
Impiegata	16	1			1	18
Operaia Generica	6	1		1		8
Panettiera	3					3
Parrucchiera	3					3
Terapista						
Altre Qualifiche	1					1

TOTALE	58	3	2	2	1	66
---------------	-----------	----------	----------	----------	----------	-----------

Tab. D1 Motivi delle dimissioni e fasce di età. Sassari – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>FASCE DI ETÁ</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 45ANNI</i>	
Motivi personali		1	26	6		33
Trasferimento di residenza			1	2		3
Matrimonio						
Altra occupazione			5	2		7
Difficoltà a conciliare vita lavoro		3	17	3		23
TOTALE		4	49	13		66

Tab. D2 Motivi delle dimissioni e anzianità di servizio. Sassari – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	
Motivi personali	21	12				33
Trasferimento di residenza	1	2				3
Matrimonio						
Altra occupazione	4	3				7
Difficoltà a conciliare vita	16	6	1			23

lavoro						
TOTALE	42	23	1			66

Tab. D3 Motivo delle dimissioni e distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro.
Sassari – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>DISTANZA FRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	<i>TOTALE</i>
Motivi personali	28	2	2	1		33
Trasferimento di residenza	3					3
Matrimonio						
Altra occupazione	6	1				7
Difficoltà a conciliare vita lavoro	21			1	1	23
TOTALE	58	3	2	2	1	66

PROVINCIA DI NUORO

Nel periodo compreso tra il 2000 e il 2005 il dato delle dimissioni per maternità in questa provincia è cresciuto in modo esponenziale: si è passati infatti dalle 15 iniziali alle 30 prese in esame nel 2005. Si tratta di un numero che appare oggettivamente esiguo in una valutazione in termini assoluti ma che, per una provincia che presenta caratteristiche peculiari rispetto al resto del territorio regionale, assume aspetti interessanti degni di approfondimento.

La tendenza espressa a livello regionale rispetto alla fascia di età maggiormente interessata al fenomeno si ripete anche in questa provincia, come pure rispetto all'anzianità di servizio (TAB. Nuoro A1, 2, 3): del totale di 30 casi, sono 15 quelli in cui le donne dimissionarie avevano tra 26 e 35 anni, e 18 quelli in cui la durata del loro impiego era compresa all'interno dei 3 anni.

Spostando l'attenzione sui dati relativi alla distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro, si rileva che in 21 casi su 30 essa è classificata entro i 20 km. L'assenza di servizi pubblici di trasporto che caratterizza tutta l'isola assume in questa provincia aspetti particolarmente critici: la sera, infatti, i collegamenti tra comuni sono insufficienti per chi ovviamente non dispone di mezzi privati.

Questo disagio espresso dalle lavoratrici riguarda sia chi prestava servizio nelle attività commerciali, presenti in particolare nella città capoluogo, sia nel settore turistico, anche in presenza di un alloggio offerto dall'azienda.

Per quanto riguarda la distribuzione delle dimissioni all'interno delle tipologie contrattuali (TAB Nuoro. B1,2,3), si rileva che un terzo di queste è da attribuirsi al *commercio-terziario*, ed esattamente 10 su 30; seguono 7 unità nel contratto *turismo-pubblici esercizi*, e 3 negli *studi professionali*, mentre le altre unità fanno capo alle altre tipologie contrattuali.

Il maggior numero di dimissioni, 28 su 30, si rileva nel settore del commercio-terziario. Tra queste, le più numerose si registrano tra le donne che svolgevano le mansioni di *commessa* e di *operaia generica*, rispettivamente 9 e 8 unità (TAB. Nuoro C1, 2, 3). Seguono le mansioni di tipo *impiegatizio*, 5, che rappresentano una costante della femminilizzazione del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda le motivazioni che sottendono le dimissioni (TAB. Nuoro D1, 2, 3), anche in questa provincia la principale causa dell'abbandono del lavoro da parte delle donne che decidono di diventare madri è rappresentata in termini assoluti dalla difficoltà di conciliare vita e lavoro: 21 lavoratrici su 30 hanno infatti espresso questo disagio. In generale influiscono il carico familiare della lavoratrice e il numero dei figli. Seguono poi i trasferimenti di residenza con 4 casi, e i motivi personali, 3, che talvolta sono espressi con la convinzione che la maternità sia una questione di natura privata.

Tab. A1 Dimissioni per settore produttivo e fasce di età. Nuoro – Anno 2005

SETTORI	FASCE DI ETÁ					TOTALE
	FINO A 18 ANNI	DA 19 A 25 ANNI	DA 26 A 35 ANNI	DA 36 A 45 ANNI	OLTRE 45 ANNI	
Agricoltura		1				1
Industria		1				1
Servizi		6	15	7		28
TOTALE		8	15	7		30

Tab. A2 Dimissioni per settore produttivo e anzianità di servizio. Nuoro – Anno 2005

SETTORI	ANZIANITÁ DI SERVIZIO					TOTALE
	FINO A 3	DA 4 A 10	DA 11 A 15	DA 16 A 20	OLTRE 20	

	<i>ANNI</i>	<i>ANNI</i>	<i>ANNI</i>	<i>ANNI</i>	<i>ANNI</i>	
Agricoltura	1					1
Industria		1				1
Servizi	17	9	2			28
TOTALE	18	10	2			30

Tab. A3 Dimissioni per settore produttivo e distanza tra luogo di residenza e sede di Lavoro. Nuoro – Anno 2005

<i>SETTORI</i>	<i>DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	
Agricoltura	1					1
Industria				1		1
Servizi	20	4			4	28
TOTALE	21	4		1	4	30

Tab. B1 Dimissioni per tipologie contrattuali e fasce di età. Nuoro – Anno 2005

<i>C.C.N.L.</i>	<i>FASCE DI ETÁ</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 46 ANNI</i>	
Alimentaristi		1				1
Acconciatori ed Estetisti		1	1			2
Commercio Terziario		3	5	2		10
Cooperative Sociali			1			1
Credito e Assicurazioni						
Edilizia						

Farmacisti						
Lapidei						
Metalmeccanici						
Operai Agricoli		1				1
Panificatori			1			1
Servizi di Pulizia			1	1		2
Studi Professionali			2	1		3
Tessili e Abbigliamento						
Turismo Pubblici Esercizi		2	4	1		7
Altri Contratti				2		2
TOTALE		8	15	7		30

Tab. B2 Dimissioni per tipologie contrattuali e anzianità di servizio. Nuoro – Anno 2005

<i>C.C.N.L.</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	
Alimentaristi			1			1
Acconciatori ed Estetisti	1	1				2
Commercio Terziario	8	2				10
Cooperative Sociali		1				1
Credito e Assicurazioni						
Edilizia						
Farmacisti						
Lapidei						

Metalmeccanici						
Operai Agricoli		1				1
Panificatori			1			1
Servizi di Pulizia		2				2
Studi Professionali	2	1				3
Tessili e Abbigliamento						
Turismo Pubblici Esercizi	6	1				7
Altri Contratti	1	1				2
TOTALE	18	10	2			30

Tab. B3 Dimissioni per tipologie contrattuali e distanza fra luogo di residenza e sede di lavoro. Nuoro – Anno 2005

<i>C.C.N.L.</i>	<i>DISTANZA FRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	<i>TOTALE</i>
Alimentaristi				1		1
Acconciatori ed Estetisti	2					2
Commercio Terziario	8	2				10
Cooperative Sociali	1					1
Credito e Assicurazioni						
Edilizia						
Farmacisti						
Lapidei						
Metalmeccanici						
Operai Agricoli					1	1
Panificatori	1					1

Servizi di Pulizia	2					2
Studi Professionali		1			2	3
Tessili e Abbigliamento						
Turismo Pubblici Esercizi	7					7
Altri Contratti		1			1	2
TOTALE	21	4		1	4	30

Tab. C1 Dimissioni per mansioni e fasce di età. Nuoro – Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>FASCE DI ETÁ</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 46 ANNI</i>	
Assistente alla Persona						
Banconiera		1		1		2
A. Call Center						
Cameriera - Cuoca		1	1			2
Commessa		2	6	1		9
Dirigente						
Farmacista						
Fotografa						
Impiegata			2	3		5
Operaia Generica		2	4	2		8
Panettiera						
Parrucchiera		1	1			2
Terapista			1			1
Altre Qualifiche		1				1
TOTALE		8	15	7		30

Tab. C2 Dimissioni per mansioni e anzianità di servizio. Nuoro – Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	<i>TOTALE</i>
Assistente alla Persona						
Banconiera	2					2
A. Call Center						
Cameriera- Cuoca	1	1				2
Commessa	5	4				9
Dirigente						
Farmacista						
Fotografa						
Impiegata	3	1	1			5
Operaia Generica	6	2				8
Panettiera						
Parrucchiera		1	1			2
Terapista		1				1
Altre Qualifiche	1					1
TOTALE	18	10	2			30

Tab. C3 Dimissioni per mansioni e distanza fra luogo di residenza e sede di lavoro.
Nuoro - Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>DISTANZA FRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	<i>TOTALE</i>
Assistente alla Persona						
Banconiera	2					2
A. Call Center						
Cameriera- Cuoca	2					2

Commessa	7				2	9
Dirigente						
Farmacista						
Fotografa						
Impiegata	3	1		1		5
Operaia Generica	5	2			1	8
Panettiera						
Parrucchiera	1	1				2
Terapista					1	1
Altre Qualifiche	1					1
TOTALE	21	4		1	4	30

Tab. D1 Dimissioni secondo motivazione e fasce di età. Nuoro – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>FASCE DI ETÁ</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 45ANNI</i>	
Motivi personali		3				3
Trasferimento di residenza		1	1	2		4
Matrimonio						
Altra occupazione			2			2
Difficoltà a conciliare vita lavoro		4	12	5		21
TOTALE		8	15	7		30

Tab. D2 Dimissioni secondo motivazione e anzianità di servizio. Nuoro – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	

Motivi personali	1	2				3
Trasferimento di residenza	2	2				4
Matrimonio						
Altra occupazione		1	1			2
Difficoltà a conciliare vita lavoro	15	5	1			21
TOTALE	18	10	2			30

Tab. D3 Dimissioni secondo motivazione e distanza fra luogo di residenza e sede di lavoro. Nuoro – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>DISTANZA FRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	<i>TOTALE</i>
Motivi personali		2			1	3
Trasferimento di residenza	1	1			2	4
Matrimonio						
Altra occupazione		1		1		2
Difficoltà a conciliare vita lavoro	20				1	21
TOTALE	21	4		1	4	30

PROVINCIA DI ORISTANO

L'andamento delle dimissioni per maternità nella provincia di Oristano non subisce oscillazioni significative nel corso degli anni. Se nel 2000 si registrano 15 dimissioni, nel

2005 la situazione non è molto cambiata: se ne verificano infatti 18. Ci sono stati anni in cui si è rilevato un notevole incremento, in particolare il 2003, che ha registrato la punta massima di 27 casi. Si noti l'inversione di tendenza rispetto alla provincia di Nuoro che aveva subito una flessione pari a 13 unità rispetto all'anno precedente.

All'interno dei settori produttivi nel 2005 la quasi totalità delle lavoratrici dimissionarie —17 su 18 — è classificata nel terziario (TAB. ORISTANO A1, 2, 3).

Prendendo in esame le fasce di età, troviamo che maggiormente interessata al fenomeno è quella delle donne tra i 26 ed i 35 anni con 12 casi, di cui 11 nel terziario.

L'anzianità di servizio rimane compresa all'interno dei 3 anni dove troviamo 10 unità, ma una rappresentanza significativa di 7 unità ha alle spalle un buon periodo di lavoro che si traduce nell'arco di tempo compreso fra 4 e 10 anni.

La quasi totalità delle lavoratrici – 16 su 18 unità – era impiegata entro una distanza di 20km rispetto al luogo di residenza. Nella provincia di Oristano molte attività sono sparse nel territorio; tra l'altro si tratta spesso di piccole aziende a conduzione familiare, nei quali casi luogo di residenza e sede di lavoro coincidono.

Per quanto riguarda la distribuzione delle dimissioni all'interno delle tipologie contrattuali (TAB Oristano. B1,2,3), si rileva il numero maggiore nell'ambito delle *cooperative sociali* e del *commercio-terziario*, rispettivamente 6 e 4 (tutte occupate in aziende localizzate all'interno della fascia dei 20 Km dal luogo di residenza); mentre se si osserva la variabile dell'età, troviamo che 12 su 18 sono da attribuirsi a donne di età compresa tra i 26 e i 35 anni. Per quanto attiene invece l'anzianità di servizio, 10 su 18 erano impiegate da non più di tre anni.

La provincia di Oristano si caratterizza a partire dagli anni 80 per l'attività svolta dalle donne all'interno delle cooperative, che hanno registrato nel corso degli anni adesioni per un numero di 1000 unità. Si tratta di cooperative di servizi che operano in diversi ambiti: tra queste, particolare nota merita il cosiddetto “albergo diffuso” che ha permesso a molte donne di svolgere un'attività lavorativa offrendo ospitalità ai turisti nella propria abitazione.

Nella tradizione delle cooperative si inseriscono le 5 dimissioni di lavoratrici impegnate nell'assistenza alla persona. (TAB. ORISTANO C1, 2, 3) Va detto che esse non hanno in realtà lasciato il lavoro, bensì — grazie alla decennale esperienza maturata — hanno deciso di fondare insieme una nuova cooperativa di cui sono diventate socie lavoratrici.

Passando ad analizzare le motivazioni (TAB. ORISTANO D1, 2, 3), si rileva 1 cambio di residenza relativo ad una donna trasferitasi fuori regione e 4 casi di dimissioni per motivi personali. Tra questi, è da registrare il disagio espresso da alcune donne per non aver avuto da parte del datore di lavoro la possibilità di osservare un orario flessibile al rientro dalla maternità obbligatoria. Pertanto, poca flessibilità negli orari e assenza di servizi costituiscono in generale l'elemento principale che impedisce alle donne di conciliare vita familiare e vita professionale, situazione simile alle altre province prese in esame.

Tab. A1 Dimissioni per settore produttivo e fasce di età. Oristano – Anno 2005

SETTORI	FASCE DI ETÁ					
	FINO A 18 ANNI	DA 19 A 25 ANNI	DA 26 A 35 ANNI	DA 36 A 45 ANNI	OLTRE 45 ANNI	TOTALE
Agricoltura						

Industria			1			1
Servizi		2	11	4		17
TOTALE		2	12	4		18

Tab. A2 Dimissioni per settore produttivo e anzianità di servizio. Oristano – Anno 2005

<i>SETTORI</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	
Agricoltura						
Industria	1					1
Servizi	9	7	1			17
TOTALE	10	7	1			18

Tab. A3 Dimissioni per settore produttivo e distanza tra il luogo di residenza e la sede di lavoro. Oristano – Anno 2006

<i>SETTORI</i>	<i>DISTANZA TRA IL LUOGO DI RESIDENZA E LA SEDE DI LAVORO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	
Agricoltura						
Industria					1	1
Servizi	16			1		17
TOTALE	16			1	1	18

Tab. B1 Dimissioni per tipologie contrattuali e fasce di età. Oristano – Anno 2006

<i>C.C.N.L.</i>	<i>FASCE DI ETÀ</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A</i>	<i>DA 19 A</i>	<i>DA 26 A</i>	<i>DA 36 A</i>	<i>OLTRE 46</i>	

	<i>18 ANNI</i>	<i>25 ANNI</i>	<i>35 ANNI</i>	<i>45 ANNI</i>	<i>ANNI</i>	
Alimentaristi						
Acconciatori ed Estetisti						
Commercio Terziario				4		4
Cooperative Sociali		1	5			6
Credito e Assicurazioni						
Edilizia						
Farmacisti						
Lapidei						
Metalmeccanici			1			1
Operai Agricoli						
Panificatori						
Servizi di Pulizia						
Studi Professionali			1			1
Tessili e Abbigliamento						
Turismo Pubblici Esercizi		1	1			2
Altri Contratti			4			4
TOTALE		2	12	4		18

Tab. B2 Dimissioni per tipologie contrattuali e anzianità di servizio. Oristano – Anno 2005

<i>C.C.N.L.</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	
Alimentaristi						
Acconciatori ed Estetisti						
Commercio Terziario	2	2				4
Cooperative Sociali	2	4				6
Credito e Assicurazioni						
Edilizia						

Farmacisti						
Lapidei						
Metalmeccanici	1					1
Operai Agricoli						
Panificatori						
Servizi di Pulizia						
Studi Professionali	1					1
Tessili e Abbigliamento						
Turismo Pubblici Esercizi	1	1				2
Altri Contratti	3		1			4
TOTALE	10	7	1			18

Tab. B3 Dimissioni per tipologie contrattuali e distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro. Oristano – Anno 2005

<i>C.C.N.L.</i>	<i>DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KMI</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	<i>TOTALE</i>
Alimentaristi						
Acconciatori ed Estetisti						
Commercio Terziario	4					4
Cooperative Sociali	6					6
Credito e Assicurazioni						
Edilizia						
Farmacisti						
Lapidei						
Metalmeccanici					1	1
Operai Agricoli						
Panificatori						
Servizi di Pulizia						
Studi Professionali	1					1
Tessili e Abbigliamento						

Turismo Pubblici Esercizi	1			1		2
Altri Contratti	4					4
TOTALE	16			1	1	18

Tab. C1 Dimissioni per mansioni e fasce di età. Oristano – Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>FASCE DI ETÁ</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 46 ANNI</i>	
Assistente alla Persona		1	4			5
Banconiera		1				1
A. Call Center						
Cameriera - Cuoca						
Commessa			1	2		3
Dirigente						
Farmacista						
Fotografa						
Impiegata			3	1		4
Operaia Generica				1		1
Panettiera						
Parrucchiera						
Terapista						
Altre Qualifiche			4			4
TOTALE		2	12	4		18

Tab. C2 Dimissioni per mansioni e anzianità di servizio. Oristano - Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>
-----------------	------------------------------

	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	<i>TOTALE</i>
Assistente alla Persona	2	3				5
Banconiera	1					1
A. Call Center						
Cameriera- Cuoca		3				3
Commessa						
Dirigente						
Farmacista						
Fotografa						
Impiegata	3		1			4
Operaia Generica	1					1
Panettiera						
Parrucchiera						
Terapista						
Altre Qualifiche	3	1				4
TOTALE	10	7	1			18

Tab. C3 Dimissioni per mansioni e distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro.
Oristano – Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	
Assistente alla Persona	5					5
Banconiera	1					1
A. Call Center						
Cameriera - Cuoca						
Commessa	3					3

Dirigente						
Farmacista						
Fotografa						
Impiegata	3				1	4
Operaia Generica	1					1
Panettiera						
Parrucchiera						
Terapista						
Altre Qualifiche	4					4
TOTALE	17				1	18

Tab. D1 Dimissioni secondo motivazione e fasce di età. Oristano – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>						
	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 45ANNI</i>	<i>TOTALE</i>
Motivi personali			2	2		4
Trasferimento di residenza			1			1
Matrimonio						
Altra occupazione		1	5			6
Difficoltà a conciliare vita lavoro		1	4	2		7
TOTALE		2	12	4		18

Tab. D2 Dimissioni secondo motivazione e anzianità di servizio. Oristano – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					
	<i>FINO A</i>	<i>DA 4 A</i>	<i>DA 11 A</i>	<i>DA 16 A</i>	<i>OLTRE</i>	<i>TOTALE</i>

	<i>3 ANNI</i>	<i>10 ANNI</i>	<i>15 ANNI</i>	<i>20 ANNI</i>	<i>20 ANNI</i>	
Motivi personali	1	2	1			4
Trasferimento di residenza	1					1
Matrimonio						
Altra occupazione	2	4				6
Difficoltà a conciliare vita lavoro	6	1				7
TOTALE	10	7	1			18

Tab. D3 Dimissioni secondo motivazione e distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro Oristano – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	
Motivi personali	3			1		4
Trasferimento di residenza					1	1
Matrimonio						
Altra occupazione	6					6
Difficoltà a conciliare vita lavoro	7					7
TOTALE	16			1	1	18

**DIMISSIONI PER MATERNITÀ
D. LGS. 151/2001, ART. 55
REGIONE CALABRIA**

**FONTE DEI DATI: DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
DI CATANZARO**

PROVINCIA DI CATANZARO

Nel corso dell'anno 2005 sono state registrate nella provincia del capoluogo regionale calabrese 30 istanze di dimissioni a seguito di maternità.

Come nei quattro casi delle province della Sardegna, è il settore produttivo dei servizi quello nel quale esse numericamente si concentrano. Tuttavia, è degno di nota il fatto che per il dato della provincia di Catanzaro questione non si tratta di una maggioranza percentuale, ma di assoluta totalità: tutte le 30 dimissioni risultano infatti essersi verificate in questo settore.

La fascia di età nella quale si presenta la maggioranza dei casi è ancora una volta quella compresa tra 26 e 35 anni, con un numero pari a 23 dimissioni.

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, 26 donne su 30 erano impiegate da meno di tre anni, e le restanti 4 lo erano state per un periodo compreso tra i 4 e i 10 anni.

Osservando le informazioni sulla distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro, si rileva 1 unico caso in cui essa supera i 100 km, mentre nei rimanenti 29 le donne dimissionarie erano tutte impiegate entro un raggio di 20km dalla propria abitazione.

Dall'analisi della distribuzione dei contratti di lavoro più frequentemente applicati emerge che nella esatta metà dei casi le attività svolte dalle lavoratrici erano nell'ambito del commercio-terziario; gli altri settori citati — alimentaristi, credito e assicurazioni, cooperative sociali, servizi di pulizia e studi professionali — non presentano invece valori percentuali di rilievo.

Tra le mansioni maggiormente interessate in questa provincia dal fenomeno delle dimissioni per maternità, 13 donne, ovvero quasi la metà, rivestivano il ruolo di *impiegata*, ed un'altra buona rappresentanza, 10, 1/3 del totale, quello di *commessa*.

Anche nella provincia di Catanzaro, come nelle altre prese precedentemente in esame, le motivazioni espresse dalle donne per giustificare la scelta dell'abbandono del lavoro a seguito della maternità risultano essere per la maggioranza di tipo personale (17 casi su 30), a cui si aggiungono i 10 casi in cui è esplicitamente dichiarata la difficoltà di conciliare vita e lavoro.

Tab. A1 Dimissioni per settore produttivo e fasce d'età. Catanzaro – Anno 2005

SETTORI	FASCE DI ETÁ					
	FINO A 18 ANNI	DA 19 A 25 ANNI	DA 26 A 35 ANNI	DA 36 A 45 ANNI	OLTRE 45 ANNI	TOTALE
Agricoltura						
Industria						
Servizi		3	23	4		30
TOTALE		3	23	4		30

Tab. A2 Dimissioni per settore produttivo e anzianità di servizio. Catanzaro – Anno 2005

SETTORI	ANZIANITÀ DI SERVIZIO					
	FINO A 3 ANNI	DA 4 A 10 ANNI	DA 11 A 15 ANNI	DA 16 A 20 ANNI	OLTRE 20 ANNI	TOTALE
Agricoltura						
Industria						
Servizi	25	5				30
TOTALE	25	5				30

Tab. A3 Dimissioni per settore produttivo e distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro. Catanzaro – Anno 2005

SETTORI	DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO					
	FINO A 20 KM	DA 21 A 40 KM	DA 41 A 60 KM	DA 61 A 100 KM	OLTRE 100 KM	TOTALE
Agricoltura						
Industria						
Servizi	29				1	30
TOTALE	29				1	30

Tab. B1 Dimissioni per tipologie contrattuali e fasce di età. Catanzaro - Anno 2005

CCNL	FASCE DI ETÀ					
	FINO A 18 ANNI	DA 19 A 25 ANNI	DA 26 A 35 ANNI	DA 36 A 45 ANNI	OLTRE 46 ANNI	TOTALE
Alimentaristi			4			4
Acconciatori ed Estetisti			1			1
Commercio Terziario		1	11	3		15

Cooperative Sociali			1	1		2
Credito e Assicurazioni		1	2			3
Edilizia						
Farmacisti						
Lapidei						
Metalmeccanici						
Operai Agricoli						
Panificatori						
Servizi di Pulizia			2			2
Studi Professionali		1	1			2
Tessili e Abbigliamento						
Turismo Pubblici Esercizi			1			1
Altri Contratti						
TOTALE		3	23	4		30

Tab. B2 Dimissioni per tipologie contrattuali e anzianità di servizio. Catanzaro – Anno 2005

<i>CCNL</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	
Alimentaristi	3	1				4
Acconciatori ed Estetisti	1					1
Commercio Terziario	12	3				15
Cooperative Sociali	2					2
Credito e Assicurazioni	3					3

Edilizia						
Farmacisti						
Lapidei						
Metalmeccanici						
Operai Agricoli						
Panificatori						
Servizi di Pulizia	2					2
Studi Professionali	2					2
Tessili e Abbigliamento						
Turismo Pubblici Esercizi	1					1
Altri Contratti						
TOTALE	26	4				30

Tab. B3 Dimissioni per tipologie contrattuali e distanza tra luogo di lavoro e sede di lavoro.
Catanzaro – Anno 2005

<i>CCNL</i>	<i>DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	
Alimentaristi	4					4
Acconciatori ed Estetisti	1					1
Commercio Terziario	14				1	15
Cooperative	2					2

Sociali						
Credito e Assicurazioni	3					3
Edilizia						
Farmacisti						
Lapidei						
Metalmeccanici						
Operai Agricoli						
Panificatori						
Servizi di Pulizia	2					2
Studi Professionali	2					2
Tessili e Abbigliamento						
Turismo Pubblici Esercizi	1					1
Altri Contratti						
TOTALE						
	29				1	30

Tab. C1 Dimissioni per mansioni e fasce di età. Catanzaro - Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>FASCE DI ETÁ</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 46 ANNI</i>	
Assistente alla Persona				1		1
Banconiera						
A. Call						

Center						
Cameriera - Cuoca						
Commessa		1	8	1		10
Dirigente						
Farmacista						
Fotografa						
Impiegata		2	9	2		13
Operaia Generica			2			2
Panettiera						
Parrucchiera						
Terapista						
Altre Qualifiche			4			4
TOTALE		3	23	4		30

Tab. C2 Dimissioni per mansioni e anzianità di servizio. Catanzaro - Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	
Assistente alla Persona	1					1
Banconiera						
A. Call Center						
Cameriera-						

Cuoca						
Commessa	9	1				10
Dirigente						
Farmacista						
Fotografa						
Impiegata	10	3				13
Operaia Generica	2					2
Panettiera						
Parrucchiera						
Terapista						
Altre Qualifiche	4					4
TOTALE	26	4				30

Tab. C3 Dimissioni per mansioni e distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro.
Catanzaro - Anno 2005

<i>MANSIONI</i>	<i>DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	
Assistente alla Persona	1					1
Banconiera						
A. Call Center						
Cameriera - Cuoca						
Commessa	10					10
Dirigente						

Farmacista						
Fotografa						
Impiegata	12				1	13
Operaia Generica	2					2
Panettiera						
Parrucchiera						
Terapista						
Altre Qualifiche	4					4
TOTALE	29				1	30

Tab. D1 Motivo delle dimissioni e fasce di età. Catanzaro – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>FASCE DI ETÁ</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 45ANNI</i>	
Motivi personali		3	12	2		17
Trasferimento di residenza						
Matrimonio						
Altra occupazione			2	1		3
Difficoltà a conciliare vita lavoro			9	1		10
TOTALE		3	23	4		30

Tab. D2 Motivo delle dimissioni e anzianità di servizio. Catanzaro – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	
Motivi personali	15	2				17
Trasferimento di residenza						
Matrimonio						
Altra occupazione	2	1				3
Difficoltà a conciliare vita lavoro	9	1				10
TOTALE	26	4				30

Tab. D3 Motivo delle dimissioni e distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro.
Catanzaro – Anno 2005

<i>DIMISSIONI</i>	<i>DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO</i>					<i>TOTALE</i>
	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	
Motivi personali	16				1	17
Trasferimento di residenza						
Matrimonio						
Altra occupazione	3					3
Difficoltà a conciliare vita lavoro	10					10
TOTALE	29				1	30

Allegati

Allegato 1: Tabelle di rilevazione a livello provinciale e regionale

Allegato 2: Protocollo d'Intesa tra la Consigliera di Parità della Provincia di Lecce e la D.P.L. di Lecce.

Allegato 3: Scheda Dichiarazione della lavoratrice madre dimissionaria della D.P.L. di Modena.

Allegato 4: Decreto istitutivo dell'Osservatorio sul mercato del lavoro femminile e sulle condizioni di lavoro delle donne (l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Lecce).

Allegato 5 Legge Regionale n°19 del 10 luglio 2006 “*Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini in Puglia*”

Allegato 6: Protocollo d'Intesa tra Ufficio della Consigliera di Parità di Lecce – Provincia di Lecce – Confindustria – OO.SS su art. 9 Legge 53/2000.

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____
DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

FASCE DI ETA'
ANNI 2000-2006

	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>TOTALE</i>
2000					
2001					
2002					
2003					
2004					
2005					
2006					
TOTALE					
NOTE					

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____
DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

COMPONENTI IL NUCLEO FAMILIARE
ANNI 2000 - 2006

	2	3	4	5
2000				
2001				
2002				
2003				
2004				
2005				
2006				
TOTALE				
NOTE				

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____

DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

NUMERO DEI FIGLI

ANNI 2000 - 2006

	1	2	3	Più di 3	TOTALE
2000					
2001					
2002					
2003					
2004					
2005					

2006					
TOTALE					
NOTE					

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____
 DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

ANZIANITA' DI SERVIZIO
 ANNI 2000 - 2006

	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	<i>TOTALE</i>
2000						
2001						
2002						
2003						
2004						
2005						
2006						
TOTALE						
NOTE						

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____
 DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

DISTANZA FRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO
 ANNI 2000 - 2006

	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	<i>TOTALE</i>
2000						
2001						
2002						
2003						
2004						
2005						
2006						
TOTALE						
NOTE						

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____
 DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

NUMERO DEI DIPENDENTI
 ANNI 2000 - 2006

	<i>FINO A 15</i>	<i>DA 16 A 35</i>	<i>DA 36 A 50</i>	<i>DA 51 A 100</i>	<i>DA 101 A 250</i>	<i>OLTRE 250</i>	<i>TOTALE</i>
2000							
2001							
2002							
2003							
2004							
2005							
2006							

TOTALE							
NOTE							

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____
 DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

SETTORI PRODUTTIVI
 ANNI 2000 - 2006

	AGRICOLTURA	INDUSTRIA	SERVIZI	CREDITO E ASSICURAZIONI	ALTRO	TOTALE
2000						
2001						
2002						
2003						
2004						
2005						
2006						
TOTALE						
NOTE						

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____

DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

DISTRIBUZIONE PER SETTORI PRODUTTIVI E NUMERO DEI DIPENDENTI
 ANNO _____

<i>Settore produttivo</i>	<i>Numero dipendenti</i>				
	<i>Fino a 15</i>	<i>Da 16 a 50</i>	<i>Da 51 a 100</i>	<i>Oltre 100</i>	<i>TOTALE</i>
AGRICOLTURA					
INDUSTRIA					
SERVIZI					
CREDITO E ASSICURAZIONI					
TOTALE					
NOTE					

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____

DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E AUMENTO DEI DIPENDENTI
ANNO _____

<i>RICHIESTE LAVORATRICE</i>	<i>FINO A 15</i>		<i>DA 16 A 50</i>		<i>DA 51 A 100</i>		<i>OLTRE 100</i>		<i>TOTALE</i>	
	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>
PART-TIME										
ORARIO PIÙ FLESSIBILE										
INTERESSE A COLLOCARE IL BAMBINO AL NIDO										
IL BAMBINO E' STATO ACCOLTO AL NIDO										
RETE PARENTALE										

DI SUPPORTO										
TOTALE										

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____

DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

DISTRIBUZIONE PER MOTIVO DI DIMISSIONI E FASCE DI ETA'
ANNO _____

<i>DIMISSIONI</i>	<i>Fasce di età</i>					
	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 45 ANNI</i>	<i>TOTALE</i>
MOTIVI PERSONALI						
TRASFERIMENTO DI RESIDENZA						
MATRIMONIO						
ALTRO						
TOTALE						
NOTE						

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____

DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55
ESIGENZE DI CONCILIAZIONE E FASCE DI ETA'
 ANNO _____

RICHIESTE LAVORATRICE	FINO A 18 ANNI		DA 19 A 25 ANNI		DA 26 A 35 ANNI		DA 36 A 45 ANNI		OLTRE 45 ANNI		TOTALE	
	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>
PART-TIME												
ORARIO PIÙ FLESSIBILE												
INTERESSE A COLLOCARE IL BAMBINO AL NIDO												
IL BAMBINO E' STATO ACCOLTO AL NIDO												
RETE PARENTALE DI SUPPORTO												
TOTALE												

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____

DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

DISTRIBUZIONE PER MANSIONI E FASCE DI ETA'
 ANNO _____

MANSIONI	Fasce di età					
	FINO A 18 ANNI	DA 19 A 25 ANNI	DA 26 A 35 ANNI	DA 36 A 45 ANNI	OLTRE 46 ANNI	TOTALE
Cameriera						
Commessa						

Cuoca						
Dirigente						
Impiegata						
Operaia generica						
Quadro						
TOTALE						
NOTE						

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____
 DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

RICHIESTA DATORI DI LAVORO E SETTORI PRODUTTIVI
 ANNO _____

	<i>AGRICOLTURA</i>	<i>IDUSTRIA</i>	<i>SERVIZI</i>	<i>CREDITO E ASSICURAZIONI</i>	<i>ALTRO</i>	<i>TOTALE</i>
FIRMA DIMISSIONI IN BIANCO						
INCENTIVI ALLE DIMISSIONI						
MODIFICA MANSIONI ULTIMO BIENNIO						
MODIFICA TURNO DI LAVORO ULTIMO BIENNIO						
TOTALE						
NOTE						

--	--	--	--	--	--	--

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____
 DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

FASCE DI ETA'
 ANNO _____

<i>NAZIONALITA'</i>	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 45 ANNI</i>	<i>TOTALE</i>
TOTALE						
NOTE						

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____
 DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

COMPONENTI IL NUCLEO FAMILIARE
 ANNO _____

<i>NAZIONALITA'</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>Più di 5</i>	<i>TOTALE</i>

TOTALE						
NOTE						

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____
 DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

ANZIANITA' DI SERVIZIO
 ANNO _____

<i>NAZIONALITA'</i>	<i>FINO A 3 ANNI</i>	<i>DA 4 A 10 ANNI</i>	<i>DA 11 A 15 ANNI</i>	<i>DA 16 A 20 ANNI</i>	<i>OLTRE 20 ANNI</i>	<i>TOTALE</i>
TOTALE						

NOTE						
------	--	--	--	--	--	--

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____
 DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

DISTANZA FRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO
 ANNO _____

<i>NAZIONALITA'</i>	<i>FINO A 20 KM</i>	<i>DA 21 A 40 KM</i>	<i>DA 41 A 60 KM</i>	<i>DA 61 A 100 KM</i>	<i>OLTRE 100 KM</i>	<i>TOTALE</i>
TOTALE						
NOTE						

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____
 DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

NUMERO DEI DIPENDENTI
 ANNO _____

<i>NAZIONALITA'</i>	<i>FINO A 15</i>	<i>DA 16 A 35</i>	<i>DA 36 A 50</i>	<i>DA 51 A 100</i>	<i>DA 101 A 250</i>	<i>OLTRE 250</i>	<i>TOTALE</i>

TOTALE							
NOTE							

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____
 DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

SETTORI PRODUTTIVI
 ANNO _____

<i>NAZIONALITA'</i>	AGRICOLTURA	INDUSTRIA	SERVIZI	CREDITO E ASSICURAZIONI	ALTRO	<i>TOTALE</i>
TOTALE						
NOTE						

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____

DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

DISTRIBUZIONE PER SETTORI PRODUTTIVI E NUMERO DEI DIPENDENTI

ANNO _____

<i>Settore produttivo</i>	<i>Numero dipendenti</i>				
	<i>Fino a 15</i>	<i>Da 16 a 50</i>	<i>Da 51 a 100</i>	<i>Oltre 100</i>	<i>TOTALE</i>
INDUSTRIA					
COMMERCIO E SERVIZI					
ALTRO					
TOTALE					
NOTE					

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____

DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E AUMENTO DEI DIPENDENTI

ANNO _____

<i>RICHIESTE LAVORATRICE</i>	<i>FINO A 15</i>		<i>DA 16 A 50</i>		<i>DA 51 A 100</i>		<i>OLTRE 100</i>		<i>TOTALE</i>	
	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>
PART-TIME										
ORARIO PIÙ FLESSIBILE										
INTERESSE A COLLOCARE										

IL BAMBINO AL NIDO										
IL BAMBINO E' STATO ACCOLTO AL NIDO										
RETE PARENTALE DI SUPPORTO										
TOTALE										

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____

DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

DISTRIBUZIONE PER MOTIVO DI DIMISSIONI E FASCE DI ETA'
ANNO _____

<i>DIMISSIONI</i>	<i>Fasce di età</i>					
	<i>FINO A 18 ANNI</i>	<i>DA 19 A 25 ANNI</i>	<i>DA 26 A 35 ANNI</i>	<i>DA 36 A 45 ANNI</i>	<i>OLTRE 45 ANNI</i>	<i>TOTALE</i>
MOTIVI PERSONALI						
TRASFERIMENTO DI RESIDENZA						
MATRIMONIO						
ALTRO						
TOTALE						
NOTE						

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____

DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

ESIGENZE DI CONCILIAZIONE E FASCE DI ETA'

ANNO _____

<i>RICHIESTE LAVORATRICI</i>	<i>FINO A 18 ANNI</i>		<i>DA 19 A 25 ANNI</i>		<i>DA 26 A 35 ANNI</i>		<i>DA 36 A 45 ANNI</i>		<i>OLTRE 45 ANNI</i>		<i>TOTALE</i>	
	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>
PART-TIME												
ORARIO PIÙ FLESSIBILE												
INTERESSE A COLLOCARE IL BAMBINO AL NIDO												
IL BAMBINO E' STATO ACCOLTO AL NIDO												
RETE PARENTALE DI SUPPORTO												
TOTALE												

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____

DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

DISTRIBUZIONE PER MANSIONI E FASCE DI ETA'

ANNO _____

<i>MANSIONI</i>	<i>Fasce di età</i>					
	<i>FINO A 18</i>	<i>DA 19 A</i>	<i>DA 26 A</i>	<i>DA 36 A</i>	<i>OLTRE 46 ANNI</i>	<i>TOTALE</i>

	<i>ANNI</i>	<i>25 ANNI</i>	<i>35 ANNI</i>	<i>45 ANNI</i>		
Cameriera						
Commessa						
Cuoca						
Dirigente						
Impiegata						
Operaia generica						
Quadro						
TOTALE						
NOTE						

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____

DIMISSIONI PER MATERNITA' D.Lgvo 151/2001 art. 55

RICHIESTA DATORI DI LAVORO E SETTORI PRODUTTIVI

ANNO _____

	AGRICOLTURA	INDUSTRIA	SERVIZI	CREDITO E ASSICURAZIONI	ALTRO	TOTALE
FIRMA DIMISSIONI IN BIANCO						
INCENTIVI ALLE DIMISSIONI						
MODIFICA MANSIONI ULTIMO BIENNIO						
MODIFICA TURNO DI LAVORO ULTIMO						

BIENNIO						
TOTALE						
NOTE						

4) SOTTOGRUPPO

“BORSA LAVORO”.

BELLERI TIZIANA	Consigliera di parità (s) della Provincia di Brescia
MUNIZZI SONIA	Consigliera di parità (e) della Provincia di Catanzaro
LUCCHETTI TOMMASINA	Consigliera di parità (s) della Regione Calabria

<u>INDICE</u>

PREMESSA.....	p.155
1) LE RAGIONI DI UNA SCELTA ITALIANA NEL CONTESTO EUROPEO.....	p.156
1a - Il Patto di genere della UE- La European Commission Communication pag 1/4...	p.159
2) LA BORSA DEL LAVORO LOCALE, IL MAINSTREAMING E I SERVIZI PER I CITTADINI , LE IMPRESE, LE AGENZIE PAG 4/7.....	p.161
2a - I dati fondamentali richiesti dal territorio.....	p.161
2b - Identikit dei profili richiesti dal territorio per monitoraggio per le donne.....	p. 162
2c - e le aziende.....	p.163
2 BIS) LA BORSA DEL LAVORO E I SERVIZI PER L’IMPIEGO INTEGRATI PUBBLICI E PRIVATI DALLA PARTE DELLE DONNE: COSA DEBONO ASSICURARE PAG 7/9.....	p.163
3) LE LAVORATRICI ATIPICHE : UNA REALTÀ PARTICOLARE GENDER SENSITIVE E UN SISTEMA DI SERVIZIO INTEGRATO PAG 9/15.....	p.165
3a) Un progetto strutturato per servizio integrato.....	p.165
3b) il percorso del progetto.....	p.166
3c) azioni/aree/ strumenti.....	p.166
3d) finalità ed obiettivi del percorso-progetto.....	p.168
4) MANUALE PER L’AZIENDA CHE INTENDE VALORIZZARE LE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ FUNZIONALI ALLA BORSA LOCALE DEL LAVORO.....	p.169
BIBLIOGRAFIA.....	p.171

INTRODUZIONE ALLA BORSA LAVORO

La esiguità delle notizie in possesso del sottogruppo “ Borsa lavoro” ha ritenuto opportuno avvalersi della collaborazione della Prof.ssa Servidori che cerca di definire uno strumento di **BORSA NAZIONALE GENDER SENSITIVE**, indicando alcune piste strategiche generali di strumenti politici concreti a favore dell’occupazione femminile, riferito anche metodologie di monitoraggio di politiche lavoristiche in senso proprio più specifiche di più immediato rilievo nella definizione di politiche attive del lavoro in un’ottica di genere. Le previsioni della Unione Europea rispetto alla composizione demografica a breve e medio periodo fanno comprendere l’urgenza di intervenire con strategie adeguate per migliorare sia la partecipazione che la qualità del lavoro delle donne, fattori per altro considerati essenziali per raggiungere gli obiettivi che la UE si è posta e che sono stati definiti nel Consiglio di Lisbona.

Come riportato, il Consiglio europeo ha adottato un patto europeo per incoraggiare l'azione a livello di Stati membri e di Unione nei seguenti settori:

- misure per colmare i divari di genere e combattere gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro;
- promuovere l'occupazione delle donne in tutte le fasce d'età e ridurre i divari di genere nell'occupazione, anche tramite la lotta a tutte le forme di discriminazione;
- parità di retribuzione per pari lavoro;
- combattere gli stereotipi di genere in particolare quelli relativi alla segregazione in base al genere nel mercato del lavoro e nell'istruzione;
- considerare come rendere i regimi previdenziali più favorevoli all'occupazione delle donne;
- promuovere l'emancipazione delle donne nella vita politica ed economica e l'imprenditorialità femminile;
- incoraggiare le parti sociali e le imprese a sviluppare iniziative a favore della parità di genere e promuovere piani per la parità di genere sul luogo di lavoro;
- integrare la prospettiva di parità di genere in tutte le attività pubbliche.

LA BORSA NAZIONALE DEL LAVORO diviene lo strumento per operare una politica di mainstreaming nel mercato del lavoro italiano e nei suoi processi, ha lo scopo di individuare i comportamenti, di considerare e valorizzare le differenze tra uomini e donne, di eliminare le disuguaglianze, di promuovere una distribuzione equa delle risorse e delle opportunità, di individuarne i costi e i benefici .

La Borsa Regionale/territoriale gender sensitive per le lavoratrici atipiche

Per le lavoratrici atipiche del territorio si ipotizza **un percorso/ progetto** che sia finalizzato a costruire un **servizio integrato** in collegamento con il servizio SPI territoriale funzionale ad un intervento individuale per facilitare la stabilizzazione del rapporto contrattuale che presupponga :

1. l’evidenziazione delle competenze di base
2. le competenze organizzative sviluppate mediante work experience
3. le competenze professionali specifiche sviluppate mediante percorsi formativi

La Regione Calabria ha la sua Borsa Lavoro on line www.calabria.borsalavoro.it - collegata alla Borsa Nazionale del Lavoro. La Calabria ha scelto di adottare l'offerta sussidiaria del ministero del Welfare per poter usufruire dei servizi offerti in rete, mettendo in collegamento i cittadini, le imprese e gli intermediari con una gamma completa di strumenti per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

I servizi territoriali sono suddivisi in cinque macro categorie: Cercare/cambiare lavoro, Cercare personale, Servizi pubblici per l'impiego – Servizi privati per l'impiego – Formazione professionale. All'interno di ciascuna categoria è possibile consultare i link di riferimento per informarsi sullo stato di attuazione dei servizi e conoscere nel dettaglio le iniziative promosse a livello regionale e provinciale.

Per la Provincia di Catanzaro il servizio non risulta attivato. Le uniche informazioni presenti on-line rimandano ai Centri per l'impiego.

Alla richiesta di informazioni inoltrata ai Centri per l'impiego, per verificare quali iniziative avessero intrapreso in merito, ha risposto soltanto il Centro per l'impiego di Soverato. Lì la "Borsa nazionale del lavoro" viene utilizzata come servizio innovativo. Una maggiore attenzione è, poi, rivolta alle donne: in particolare, quelle con bassa scolarità, che non hanno ancora ben definito il proprio percorso lavorativo, vengono supportate nella stesura di un loro profilo professionale inserito successivamente nel "sistema" della borsa lavoro. Inoltre nell'ambito del servizio "Creazione d'impresa" particolare attenzione viene rivolta alle donne mediante assistenza per l'avvio di nuove attività ed informazioni sulla normativa dei finanziamenti agevolati esistenti. A tale riguardo il Centro per l'impiego di Soverato ha svolto le seguenti attività:

- Assistenza per la definizione di business plan per la partecipazione alla l. 215/92;
- Compilazione domande per la partecipazione al bando "Sostegno per la realizzazione dei business plan" rivolto a solo donne e promosso nell'ambito dell'Iniziativa Comunitaria Leader Plus;
- Assistenza per la definizione dei business plan nell'ambito del bando "Piano Straordinario per l'occupazione femminile" promosso dalla Commissione Regionale Pari Opportunità.

LA BORSA del Lavoro NAZIONALE gender sensitive
Dott.ssa Alessandra SERVIDORI

PREMESSA pag 1

1) - Le ragioni di una scelta Italiana nel contesto Europeo

1a - Il Patto di genere della UE- La European Commission Communication pag 1/4

2)- La borsa del lavoro locale, il mainstreaming e i servizi per i cittadini , le imprese, le agenzie pag 4/7

2a- I dati fondamentali richiesti dal territorio

2b -Identikit dei profili richiesti dal territorio per monitoraggio per le donne

2c- e le aziende

2 BIS) - La borsa del lavoro e i servizi x l'impiego integrati pubblici e privati dalla parte delle donne : cosa debbono assicurare pag 7/9

3) Le lavoratrici atipiche : una realtà particolare gender sensitive e un sistema di servizio integrato pag 9/15

- 3a) Un progetto strutturato per servizio integrato
- 3b) Il percorso del progetto
- 3c) Azioni/aree/ strumenti
- 3d) Finalità ed obiettivi del percorso-progetto

4) Manuale per l'azienda che intende valorizzare le Politiche di Pari Opportunità funzionali alla Borsa Locale del Lavoro pag 15/17

PROF.SSA ALESSANDRA SERVIDORI

BORSA LAVORO

Il seguente elaborato si compone di 4 parti ognuna indipendente ma complementare ad un progetto di costituzione, nell'ambito della già operativa BORSA del Lavoro NAZIONALE, di una struttura nazionale di monitoraggio, promozionale di strumenti di politica attiva per l'occupazione femminile, con sezioni e collegamenti a sistemi locali di supporto ed in collegamento con la struttura Nazionale.

1) - Le ragioni di una scelta Italiana nel contesto Europeo

1a - Il Patto di genere della UE- La European Commission Communication pag 1/4

2)- La borsa del lavoro locale, il mainstreaming e i servizi per i cittadini , le imprese, le agenzie pag 4/7

2a- I dati fondamentali richiesti dal territorio

2b -Identikit dei profili richiesti dal territorio per monitoraggio per le donne

2c- e le aziende

2 BIS) - La borsa del lavoro e i servizi x l'impiego integrati pubblici e privati dalla parte delle donne : cosa debbono assicurare pag 7/9

3) Le lavoratrici atipiche : una realtà particolare gender sensitive e un sistema di servizio integrato pag 9/15

- 3a) Un progetto strutturato per servizio integrato
- 3b) Il percorso del progetto
- 3c) Azioni/aree/ strumenti
- 3d) Finalità ed obiettivi del percorso-progetto

4) Manuale per l'azienda che intende valorizzare le Politiche di Pari Opportunità funzionali alla Borsa Locale del Lavoro pag 15/17

1. PERCHE' LA BORSA NAZIONALE DEL LAVORO FEMMINILE

L'evoluzione del mercato del lavoro europeo e italiano degli ultimi decenni pone in risalto un elemento di particolare rilevanza: il fenomeno della cosiddetta *femminilizzazione dell'economia*, con ciò indicando la considerevole crescita della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Relativamente alla distribuzione dell'occupazione per settore di attività, il fenomeno della *femminilizzazione* ha interessato in modo relativamente significativo l'agricoltura e l'industria, concentrandosi in misura più consistente nei servizi (soprattutto quelli pubblici). Il trend registrato dal segmento femminile dell'offerta di lavoro è anche da correlare ai mutamenti intervenuti nell'organizzazione dei sistemi produttivi ("post-fordisti") e del maggior peso attribuito alla componente "atipica" di lavoro (v., in particolare, il lavoro parasubordinato):

Estremamente ampi sono i differenziali di genere tra i soggetti con titolo di studio meno elevato: tra chi non superi la licenza media inferiore il gap di genere era di 34 punti percentuali (al 2005), quasi immutato dai 35 punti percentuali del 1997 (nel Centro-Nord il gap era di 30 punti, in leggero miglioramento rispetto ai 32 punti del 1997). All'estremo opposto, tra i laureati il gap di genere scende a 12 punti percentuali, con piccole differenziazioni regionali (si passa dagli 11,6 punti del Centro-Nord ai 13,8 del Mezzogiorno). L'occupazione femminile di cui l'Italia è particolarmente carente è perciò innanzitutto quella delle donne a più bassa qualificazione e (corrispondentemente) a più bassa retribuzione. Al di là delle possibili implicazioni di policy - in termini di necessario supporto all'offerta di lavoro ed incentivo all'occupazione soprattutto per le donne a più basso salario - quest'ultimo dato in effetti spiega perché il differenziale di genere nei salari, così come gli indicatori di segregazione settoriale e professionale dell'occupazione (intesi come indicatori del grado di dissimilarità nella struttura professionale di occupazione maschile e femminile) non vedano l'Italia in una posizione di svantaggio rispetto agli altri paesi UE. L'Italia, assieme alla Grecia, è anzi il paese OCSE con i livelli minimi di dissimilarità tra struttura professionale di maschi e femmine. Quanto al differenziale salariale di genere, il dato italiano è tra i minimi registrati tra i paesi dell'UE, sia quando espresso in ragione mensile (nel cui caso influisce l'ancora scarsa diffusione del part time che caratterizza l'Italia) che quando calcolato in termini orari. L'elevata selettività della partecipazione femminile al mercato del lavoro in Italia - ovvero sia il fatto che al mercato partecipino solo donne particolarmente motivate e con alto capitale umano - opera perciò nel senso di ridurre il differenziale salariale di genere. Se si tiene conto dell'evidenza internazionale che segnala come vi sia, almeno in una certa misura, una sorta di trade off tra quantità e qualità dell'occupazione femminile - i paesi con più elevata occupazione femminile sono spesso caratterizzati da elevata concentrazione settoriale dell'occupazione femminile e livelli relativamente elevati dello stesso gap retributivo medio, per via del fatto che è lo sviluppo di comparti e settori a salari relativamente contenuti, tipicamente "femminili" e con ampio ricorso al part time, che innalza l'occupazione femminile complessiva - il problema italiano sembra essere innanzitutto un problema di quantità. Naturalmente ciò non elude la necessità di porsi contemporaneamente obiettivi di qualità dell'occupazione femminile, ben sapendo però che si tratterà di innescare processi che porteranno frutti spesso solo lentamente, nella misura in cui innescano lente modifiche nelle prassi organizzative sociali e aziendali, ad esempio con riferimento alle pratiche di reclutamento, alle traiettorie di carriera (ancora troppo tarate sull'ipotesi di un soggetto permanentemente nel mercato del lavoro e con piena disponibilità di tempo a beneficio dell'impresa). La contrapposizione tra quantità e qualità ora presentata non va peraltro enfatizzata più di tanto, essendo soprattutto utile a rammentarci come cautela vada esercitata nella lettura di taluni indicatori di qualità - che possono alle volte essere apparentemente soddisfacenti sol perché la sottopopolazione di donne occupate è fortemente selezionata, ricomprendendo solo soggetti fortemente motivati etc. Un livello sufficientemente elevato della quantità di occupazione femminile è preconditione perché azioni mirate di innalzamento della qualità della stessa possano risultare efficaci: mutare nel profondo quelle pratiche di reclutamento e definizione dei percorsi di carriera è possibile solo

se la platea di donne nel mercato è ampia, si da indurre nelle imprese un genuino incentivo a includere la popolazione femminile nel pool da cui approvvigionarsi per le proprie figure apicali. Talune misure a favore della qualità hanno inoltre di per sé un impatto positivo sulla quantità: è questo ad esempio il caso delle misure di conciliazione tra vita familiare e lavorativa, che possono favorire l'occupazione femminile ma anche le prospettive di carriera delle donne.

Più che contrapporre quantità e qualità, il seguito di questo lavoro cercherà nell'ottica di definire uno strumento nazionale di **BORSA NAZIONALE GENDER SENSITIVE** alcune piste strategiche generali di strumenti politici concreti a favore dell'occupazione femminile, riferito anche metodologie di monitoraggio di politiche lavoristiche in senso proprio più specifiche di più immediato rilievo nella definizione di politiche attive del lavoro in un'ottica di genere. Le previsioni della Unione Europea rispetto alla composizione demografica a breve e medio periodo fanno comprendere l'urgenza di intervenire con strategie adeguate per migliorare sia la partecipazione che la qualità del lavoro delle donne, fattori per altro considerati essenziali per raggiungere gli obiettivi che la UE si è posta e che sono stati definiti nel Consiglio di Lisbona. Le previsioni ci dicono che per il 2030 l'Europa avrà perso il 15% della popolazione in età di lavoro: 'Il tasso di fecondità dei cittadini europei non garantisce più il ricambio generazionale e tra il 2005 e il 2030 il totale della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) dovrebbe diminuire di 20,8 milioni di lavoratori. A partire dal 2005 la fascia dei giovani adulti (25-39 anni) dovrebbe subire un calo che si accentuerà notevolmente dopo il 2010 (-16% tra il 2010 e il 2030)'. I dati che ci consegnano gli Istituti di ricerca sul mercato del lavoro italiano nella comparazione europea ci dicono che il tasso di disoccupazione femminile è del 9,7% ,il tasso di impiego è 45,4% e l'occupazione femminile a part time in percentuale sul totale è del 25,7%. I dati in generale delle dinamiche occupazionali italiane dell'ultimo quinquennio per il segmento femminile del mercato del lavoro italiano evidenziano un bilancio timidamente positivo, segnato, con riferimento alla popolazione in età compresa tra i 15 e i 64 anni, da un incremento sia del tasso di attività (+3,0%), che del tasso di occupazione (+4,7%); un ulteriore conferma deriva dalla riduzione del tasso di disoccupazione totale (-4,3%). Ma non altrettanto confortanti dal punto di vista della lentezza della progressione di carriera, dei divari salariali che evidenziano il permanere della donna -anche nelle nuove realtà lavorative- in una condizione di debolezza rispetto agli uomini, per la persistenza degli atavici vincoli ancora non superati, che ne frenano la crescita professionale, l'affermazione della propria identità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Ovviamente pesano le mancate riforme sulla struttura sociale che potrebbe accompagnare invece il trend occupazionale femminile ancorato a vincoli di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Le pari opportunità sono sempre più legato al concetto di 'qualità' poiché la qualità della gestione delle Risorse Umane - ovvero delle donne e degli uomini che lavorano nelle organizzazioni - oggi è nelle priorità della UE. Nel marzo 2006 il Consiglio Europeo ha sottoscritto il

PATTO EUROPEO PER LA PARITÀ DI GENERE

Considerando la tabella di marcia per la parità di genere proposta dalla Commissione e la necessità di:

- contribuire alla realizzazione delle ambizioni dell'UE sulla parità di genere come menzionato nel trattato,

- colmare i divari di genere nell'occupazione e nella protezione sociale, contribuendo così ad utilizzare pienamente il potenziale produttivo della forza lavoro europea,
- contribuire ad affrontare le sfide demografiche promuovendo un migliore equilibrio tra vita professionale e familiare per le donne e gli uomini,

il Consiglio europeo ha adottato un patto europeo per incoraggiare l'azione a livello di Stati membri e di Unione nei seguenti settori:

Misure per colmare i divari di genere e combattere gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro

- promuovere l'occupazione delle donne in tutte le fasce d'età e ridurre i divari di genere nell'occupazione, anche tramite la lotta a tutte le forme di discriminazione;
- parità di retribuzione per pari lavoro;
- combattere gli stereotipi di genere in particolare quelli relativi alla segregazione in base al genere nel mercato del lavoro e nell'istruzione;
- considerare come rendere i regimi previdenziali più favorevoli all'occupazione delle donne;
- promuovere l'emancipazione delle donne nella vita politica ed economica e l'imprenditorialità femminile;
- incoraggiare le parti sociali e le imprese a sviluppare iniziative a favore della parità di genere e promuovere piani per la parità di genere sul luogo di lavoro;
- integrare la prospettiva di parità di genere in tutte le attività pubbliche.

Misure per promuovere un migliore equilibrio tra vita professionale e familiare per tutti

- raggiungere gli obiettivi stabiliti al Consiglio europeo di Barcellona del marzo 2002 sulla disponibilità delle strutture per la custodia dei bambini;
- migliorare la disponibilità delle strutture di assistenza per altre persone non autosufficienti;
- promuovere il congedo parentale sia per le donne che per gli uomini.

Misure per rafforzare la governance tramite l'integrazione di genere e il migliore monitoraggio

- assicurare che gli effetti della parità di genere siano tenuti in considerazione nelle valutazioni d'impatto delle nuove politiche dell'UE;
- sviluppare ulteriormente le statistiche e gli indicatori disaggregati per sesso;
- utilizzare pienamente le opportunità fornite dalla creazione dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.

Il patto europeo per la parità di genere e la relazione annuale sull'uguaglianza tra donne e uomini dovrebbero essere integrati nei meccanismi esistenti di follow-up del partenariato per la crescita e l'occupazione, tenendo in considerazione il patto europeo per la gioventù, e mirare a promuovere l'attuazione dell'integrazione di genere con le azioni intraprese nell'ambito della strategia. Nel relazionare in merito all'attuazione dei loro programmi nazionali di riforma per la crescita e l'occupazione, gli Stati membri sono incoraggiati a

includere una prospettiva della parità di genere, specialmente riguardo all'orientamento 18. La Commissione ed il Consiglio sono invitati a fare altrettanto nella relazione annuale sullo stato di avanzamento del partenariato per la crescita e l'occupazione.

La European Commission Communication “Employment and social policies ha individuato 10 elementi e fattori per la qualità del lavoro :

- 1-La qualità intrinseca del lavoro
- 2- Le competenze, apprendimento tutto l'arco della vita e sviluppo di carriera
- 3-l'Uguaglianza di genere
- 4-La sicurezza-safety- e salute nell'ambiente di lavoro
- 5-La flessibilità e sicurezza-security
- 6-L'inclusione e l'accesso al lavoro
- 7-L'equilibrio lavoro/vita e l'organizzazione del lavoro
- 8-Il dialogo sociale e il coinvolgimento del/a lavoratore
- 9 -La diversità e la non discriminazione
- 10- La performance complessiva del lavoro

2) LA BORSA NAZIONALE DEL LAVORO diviene lo strumento per operare una politica di mainstreaming nel mercato del lavoro italiano e nei suoi processi, ha lo scopo di individuare i comportamenti, di considerare e valorizzare le differenze tra uomini e donne, di eliminare le disuguaglianze, di promuovere una distribuzione equa delle risorse e delle opportunità, di individuarne i costi e i benefici . La struttura attuale della Borsa Nazionale può arricchire il sistema in una ottica di genere nelle tre aree già predisposte :

i servizi per i e le cittadine, i servizi per le imprese , i servizi per le agenzie.

Si tratta di :

a) operare una integrazione gender/sensitive nella attuale organizzazione territoriale del sistema , impostando dati e informazioni sulla domanda e offerta dell'occupazione femminile , secondo uno schema condiviso dalle parti sociali interessate a promuovere la valorizzazione di questo patrimonio di competenze per avvantaggiarsene dal punto di vista della competitività del sistema.

b) evidenziare il nesso tra genere e sistema organizzativo aiuta a diffondere e far acquisire la cultura di genere, aggiunge ottica e dati che non si sono considerati tradizionalmente e conseguentemente procedure che si ritengono importanti per superare e prevenire discriminazioni e promuovere il riequilibrio della presenza femminile che appunto si traducono in azioni positive e gender mainstreaming.

2a) E' fondamentale reperire e catalogare sistematicamente :

- I dati sulla FORMAZIONE
- -tipologie dell'offerta formativa territoriale
- -Analisi dei bisogni formativi dell'utenza e delle imprese
- *I dati sulla ricerca, selezione e reclutamento personale

- *I dati sui servizi per la conciliazione e la co/responsabilità
- *la mappatura sulle strutture pubbliche, private, flessibilità degli orari di lavoro, organizzazione del lavoro
- *I dati sugli strumenti adottati per lo sviluppo professionale
- *I dati sui sistemi di valutazione

***I dati sulle tipologie contrattuali applicate in azienda e disponibili nel mercato del lavoro**

*Il monitoraggio e la valutazione di quanto realizzato, dei risultati e dell'impatto rispetto al genere

2b) Profilo complessivo della donna: (scheda tipo)

*Età

*Classe sociale : borghesia, classe media impiegatizia, piccola borghesia, classe operaia

*Diploma : scientifico, tecnico, classico, magistrale, linguistico, professionale, artistico

*Esperienze universitarie portate a termine, in quanti anni

*Laurea, frequenza regolare, studi all'estero

*Esperienze di lavoro durante gli studi, esperienze coerenti con lo studio

*Complessivamente o meno soddisfatte del corso studi

*Lingue straniere parlate e scritte

*Interessate a lavorare nelle seguenti aree aziendali: ricerca e sviluppo-risorse umane-organizzazione-marketing, comunicazione, pubbliche relazioni -amministrazione- personale-controllo gestione-commerciale, produzione, vendite-assistenza tecnica- legale- finanza-sistemi informativi -contabilità

*Aspetti ritenuti rilevanti nella ricerca del lavoro: acquisizione professionalità-Stabilità/sicurezza del posto di lavoro-possibilità di carriera-possibilità di guadagno-coerenza con gli studi-indipendenza o autonomia-rispondenza a interessi culturali-tempo libero

*Tipo di lavoro cercato: nessuna preferenza, alle dipendenze settore privato, alle dipendenze settore pubblico, autonomo

*Disponibilità a lavorare per tipo di relazione contrattuale: a tempo indeterminato-consulenza/collaborazione e progetto- part time-contratto di inserimento- stage-apprendistato-lavoro interinale-telelavoro

*Disponibilità a lavorare nelle diverse aree geografiche: provincia di residenza-italia settentrionale-Italia centrale-Italia meridionale- Comunità Europea

*Disponibilità a effettuare trasferte di lavoro

*Esperienze lavorative: a tempo pieno- a tempo parziale- inquadramento- Retribuzione-Orario di lavoro- Organizzazione del lavoro-

* Famiglia : composizione, particolari esigenze di orario di lavoro

2c) **PROFILO AZIENDE del Territorio (scheda tipo)**

*Più di 100 addetti: dati legge 125/91

*Aziende artigiane: dati Enti Bilaterali

*Aziende terziario: struttura territoriale

*Organizzazione aziendale: formazione e aggiornamento per dipendenti che tornano dopo periodi di pausa, formazione per aumentare l'assertività delle donne (empowerment) – formazione per donne over 50 per aggiornamento competenze- formazione in orari che conciliano la vita professionale e la vita familiare- formazione anche per pt e progetto- retribuzioni secondo le capacità richieste, responsabilità, condizioni di lavoro- percorsi di carriera- comunicazione interna all'azienda- strumenti di valutazione – procedure interne all'azienda che favoriscono la valorizzazione e la crescita del personale in relazione a nuove posizioni- realizzati bilanci di competenza-

2BIS) La borsa nazionale del Lavoro e i servizi x l'impiego territoriale dalla parte delle donne.

I servizi per l'impiego sono presidi territoriali fondamentali per le donne in cerca di occupazione. Sono indispensabili l'adozione di alcuni criteri per l'organizzazione dei servizi sapendo che:

Sono almeno 5 le macro aree relative ai bisogni espressi dalle donne che si rivolgono ai servizi per l'impiego:

- 1) Elaborazione di un progetto personale. Molte donne che si rivolgono ai servizi incontrano barriere di tipo personale o familiare che impediscono la loro partecipazione attiva all'interno della società o il loro ingresso nel mercato del lavoro. La domanda che esse formulano è spesso complessa e va oltre i confini dell'ambito professionale. Molte di loro non hanno ancora riflettuto sulla scelta professionale. Manifestano chiaramente il desiderio di trovare un lavoro, ma non esprimono preferenze professionali concrete.
- 2) Organizzazione per la ricerca del proprio lavoro. Alcune donne sanno quello che vogliono ed hanno un progetto, più o meno chiaro. Il loro curriculum vitae e le loro aspettative sono conformi alle esigenze ed all'offerta del mercato del lavoro, ma non sanno come servirsene. La loro formazione di base e professionale è sufficiente ed adeguata al loro progetto. Sono disponibili e spesso hanno già alle spalle un'esperienza professionale.

Si tratta di donne che hanno bisogno di informazioni, perché non conoscono il mercato del lavoro, non sono informate sulle nuove possibilità di lavoro e formazione professionale, non sono informate sulle condizioni richieste per occupare un determinato posto, e non sanno organizzare la ricerca del proprio lavoro.

- 3) Creazione del proprio lavoro. Alcune donne vogliono (e sono capaci) di "creare" il proprio impiego. Hanno già un'idea più o meno concreta e più o meno fattibile, di ciò che vogliono fare, ma hanno comunque bisogno di un supporto per definire ed avviare il proprio progetto. La loro formazione professionale e di base è variabile quanto la loro esperienza del mercato del lavoro, hanno un atteggiamento positivo e aperto, hanno spirito d'iniziativa, sono disponibili a creare la propria attività, ma hanno difficoltà a concretizzare il progetto.

- 4) Anticipazione ed adattamento ai cambiamenti. Altre donne, una volta inserite nel mercato del lavoro, hanno continuamente bisogno di essere informate e orientate per anticipare ed affrontare adeguatamente i cambiamenti che si producono nell'ambiente di lavoro, migliorare e rafforzare la propria situazione nel mercato.

Si tratta in genere di donne che hanno un lavoro parziale, temporaneo o precario, hanno un contratto di lavoro che sta per terminare, hanno un posto di lavoro che sta per essere trasformato, svolgono professioni che stanno per scomparire, desiderano migliorare la loro posizione nell'ambito della professione che svolgono, desiderano, per qualsiasi ragione, cambiare (posto di lavoro o professione).

- 5) Inserimento lavorativo e ambientale delle donne straniere. Le donne straniere si trovano a dover affrontare una serie di difficoltà maggiori rispetto alle donne locali in quanto, alle problematiche relative al genere, assommano difficoltà linguistiche e di comunicazione, di comprensione, inserimento e adattamento culturale e ambientale. Sono in genere inserite in lavori poco qualificati e con pochissime possibilità di sviluppo e crescita professionali, sommando quindi emarginazione a emarginazione.

Per quanto riguarda lo svolgimento del colloquio tra l'utente e l'operatore/trice esso avviene tramite una intervista semi-strutturata, atta ad indagare gli interessi, le aspirazioni, le motivazioni, l'ambizione, il tempo libero e le competenze professionali.

Dunque la BORSA NAZIONALE DEL LAVORO gender sensitive dovrebbe consentire di assicurare da parte dei servizi per l'impiego alcune attività:

- L'orientamento professionale individuale, mirato a far acquisire alla candidata le tecniche di ricerca del lavoro e la elaborazione di un progetto professionale personale: elaborazione del curriculum, della lettera di presentazione, come sostenere un colloquio di lavoro.
- L'orientamento professionale di gruppo, rivolto principalmente alle fasce deboli, come azione di prevenzione e/o cura della disoccupazione di lunga durata, finalizzato al rientro nel mercato del lavoro dopo anni di assenza. E' mirato principalmente ad un recupero di autostima e della consapevolezza di sé, delle competenze trasversali, anche attraverso la ricostruzione della propria esperienza personale e lavorativa. Alla fine degli incontri l'operatore/trice, valuta le eventuali necessità di qualificazione e/o riqualificazione professionale.
- Azioni più specialistiche riguardano invece l'attivazione di vere e proprie relazioni di aiuto e di *counseling* personalizzato. In questo caso l'operatore/trice può indurre e sostenere l'analisi e la presa di consapevolezza da parte dell'utente, di tutte quelle caratteristiche soggettive (modalità di funzionamento del pensiero, credenze, valori) che interagiscono con le sue capacità specifiche o di base creando vincoli specifici o handicap di varia natura. La consapevolezza, da parte dell'utente, di queste dimensioni, costituisce un elemento indispensabile in vista di "decisioni di qualità" fondate su una visione realistica dei propri desideri in rapporto alle potenzialità complessive.
- Il bilancio di Competenze, che viene proposto come strumento di analisi, identificazione e interpretazione degli interessi ed obiettivi professionali in quanto consente di:

- * autoresponsabilizzare le destinatarie rispetto alla individuazione ed esplicitazione delle loro competenze in riferimento agli sviluppi professionali/personali;
- * orientare al meglio gli obiettivi e i percorsi di carriera individuandone e indirizzandone più proficuamente la collocazione nei processi di organizzazione aziendale.
- L'informazione, per le persone in cerca di lavoro riguarda il funzionamento del servizio pubblico all'impiego, la mappa dei servizi privati accreditati, le procedure di assunzione, le tipologie contrattuali di assunzione

Il Matching è un'azione specifica con cui si cerca di facilitare l'incontro tra le imprese del territorio e le potenziali lavoratrici, e che avviene con modalità mirate:

- a) nei confronti dell'impresa attraverso la raccolta e l'analisi della domanda, la definizione del profilo professionale, la valutazione del contesto organizzativo e del sistema di relazioni da sviluppare per lo svolgimento del compito e la raccolta delle condizioni offerte e del sistema di vincoli;
- b) nei confronti delle candidate attraverso la verifica delle loro caratteristiche, competenze, conoscenze ed esperienze professionali, raccolte nell'intervista di preselezione, in relazione alla proposta di lavoro da soddisfare.

3) La Borsa Regionale/territoriale gender sensitive per le lavoratrici atipiche.

Per le lavoratrici atipiche del territorio si ipotizza **un percorso/ progetto** che sia finalizzato a costruire un **servizio integrato** in collegamento con il servizio SPI territoriale funzionale ad un intervento individuale per facilitare la stabilizzazione del rapporto contrattuale che presupponga :

- l'evidenziazione delle competenze di base
- le competenze organizzative sviluppate mediante work experience
- le competenze professionali specifiche sviluppate mediante percorsi formativi

3 a)Gli strumenti di supporto al servizio integrato:

- un sistema informativo di banca dati interno collegato con fonti esterne
- strumenti per la costruzione dei dizionari delle competenze
- strumenti per la descrizione delle competenze professionali attese dal sistema dell'impresa regione
- strumenti per il bilancio di competenze
- strumenti per la gestione dei bilanci di prossimità e professionali
- strumenti per la definizione delle Unità Formative capitalizzabili
- la definizione di uno schema di riconoscimento dei crediti che possa essere esportato e condiviso anche dagli attori esterni al servizio
- la costruzione di un sistema di riconoscimento dei titoli acquisiti e dei profili professionali che aumenti l'efficacia dei processi realizzati all'interno del servizio
- la sistematizzazione di percorsi contrattuali e sviluppi di carriera agganciati alla contrattazione decentrata aziendale

Il modello deve offrire uno snodo all'interno delle reti esistenti, deve funzionare da facilitatore verso il sistema formativo e verso l'azienda aiutandola nell'interpretazione e nella

risposta ai bisogni professionali avendo come finalità il consolidamento del posto di lavoro e deve produrre riflessioni sui processi attivati tra i diversi attori e livelli coinvolti.

3b) Il percorso/progetto si pone l'obiettivo di contribuire a fornire alla BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO, prevista dal dlgs 276/2003 CAPO III art 15, **un modello di sensibilizzazione, informazione** sulle tipologie contrattuali atipiche con relative norme di riferimento, contributivo, fiscale, previdenziale maggiormente utilizzato dalle lavoratrici in un contesto di empowerment.

Le finalità di un percorso/progetto strutturato che si potrebbe organizzare sul territorio con le parti sociali.

Le finalità pertanto di un percorso/progetto strutturato sono riassumibili nei seguenti micro obiettivi:

- acquisire un comportamento proattivo che non vincoli la lavoratrice ad una condizione di passività
- acquisire una maggior consapevolezza sugli spazi di azione consentiti dalla tipologia contrattuale atipica
- applicare strategie di mediazione e negoziazione rispetto al mercato del lavoro che favoriscano l'incontro con l'azienda regionale
- potenziare la capacità progettuale delle lavoratrici atipiche su lungo termine in modo che pianifichino il loro percorso di crescita professionale
- consentire l'incontro e la conoscenza di settori dell'azienda che inseriscono collaboratori con contratti atipici

3c) Le azioni di supporto alle aziende

Le azioni di supporto alle aziende intendono puntare invece ai seguenti micro obiettivi:

- fornire al settore una rinnovata prospettiva di valutazione e di utilizzo delle lavoratrici atipiche
- affinare la sensibilità dell'azienda nel considerare il contratto come un elemento per la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi privati
- ampliare la conoscenza dei diversi tipi di contratti atipici senza limitarsi a quelli più tradizionalmente utilizzati
- consentire all'azienda di sperimentare l'applicazione di determinati tipi di contratti atipici, adatti e in sintonia con la specifica realtà istituzionale
- inserire nella piattaforma aziendale strumenti per favorire l'utilizzo dei contratti atipici (voucher, percorsi professionali, salario accessorio, etc...)

L'articolazione del percorso/progetto prevede diverse fasi: una fase di analisi, una di costruzione di percorsi e una fase di sperimentazione. Lo scopo dell'analisi è di giungere a una conoscenza approfondita dei beneficiari a cui è rivolto il progetto: per le lavoratrici atipiche si tratta di mettere in luce la percezione che hanno di sé stesse e i valori che guidano e organizzano il loro percorso professionale e personale; per l'azienda invece di potenziare il livello di incidenza e di utilizzo effettivo dei contratti atipici e le modalità di impiego di questi.

Nei confronti delle lavoratrici atipiche la diagnosi analizza le modalità con cui esse vivono la loro condizione di atipicità, focalizzando in particolare l'attenzione a livello di atteggiamenti, di stili comportamentali e di bisogno.

L'indagine sugli atteggiamenti mette a fuoco l'orientamento ed i valori guida che incidono sulle scelte di vita e professionali.

L'esplorazione dell'area comportamentale approfondisce il modo di affrontare e di agire la condizione di atipicità, in genere tendente più a una dimensione passiva e priva di progettualità.

Un'ulteriore area di indagine, centrale per la realizzazione del progetto, è l'identificazione dei bisogni più avvertiti e più critici, che scaturiscono dal vivere situazioni di lavoro precarie.

Nei confronti dell'azienda l'analisi intende conoscere la diffusione dei contratti atipici, il tipo di contratto maggiormente adottato e le logiche sottostanti la scelta contrattuale medesima. L'indagine dovrà altresì restituire l'immagine che l'azienda possiede della lavoratrice atipica e coglierne i possibili vantaggi derivanti dal loro impiego.

Lo scopo è l'implementazione di percorsi per migliorare la gestione dell'atipicità, sia da parte del lavoratore sia da parte dell'azienda, nonché per fornire metodi e strumenti di empowerment ad entrambi.

Gli interventi che sono pensati per le lavoratrici riguardano la costruzione di percorsi di accompagnamento, differenziati in base ai bisogni rilevati nella fase di indagine; l'obiettivo è di avvicinare le lavoratrici atipiche ad un approccio assertivo che costituisce la base per una progettualità a lungo termine, in grado di superare la rappresentazione di percorsi lavorativi frammentati e discontinui.

I percorsi di rinforzo agiscono su diverse tipologie di bisogno e operano a differenti livelli di complessità.

Le aree

Le tipologie di bisogno afferiscono a tre categorie:

pratico-operativa; motivazionale-vocazionale; organizzativa-gestionale.

La prima area va a ricoprire il fabbisogno di informazioni inerenti la normativa, gli aspetti contrattuali, fiscali e previdenziali: l'intenzione è di offrire un ventaglio di strumenti per:

- la gestione del contratto
- la lettura delle implicazioni ad esso relative (maternità, straordinari, malattia...)
- la corretta interpretazione delle dimensioni amministrativo-fiscali (detrazioni e deduzioni fiscali, versamenti, rimborso spese....) e previdenziali (fondi di previdenza integrativa).

La seconda area si prefigge l'obiettivo di incidere sui processi di scelta e di decisione in relazione alla condizione di vita della donna, alle predisposizioni e agli interessi. Le aree di competenza da rinforzare riguardano la decisione, il problem solving, la pianificazione, la negoziazione con l'intento di superare taluni stereotipi di genere che indeboliscono ulteriormente la posizione della donna sul mercato del lavoro.

In specifico si invitano le lavoratrici atipiche a riflettere sul proprio percorso professionale e a pianificare lo sviluppo futuro al fine di non subire la propria condizione ma di giungere a "sceglierla" in modo consapevole, tenuto conto dei trend occupazionali ormai sempre più caratterizzati da flessibilità e abbandono del posto fisso.

La terza area si prefigge di comprendere e calare le esigenze della lavoratrice sugli aspetti organizzativi gestionali che governano le scelte aziendali, i processi produttivi, l'organizzazione del lavoro.

Gli strumenti

A tal fine si propongono i seguenti strumenti:

- sessioni di assessment per comprendere e valutare le strategie messe in campo nella contrattazione e negoziazione con il committente
- percorsi di bilancio professionale per fare il punto sulle scelte lavorative e delineare sempre meglio il proprio profilo professionale
- percorsi di lavoro per approfondire la mission aziendale e le conseguenti scelte nell'ambito dell'organizzazione

Gli interventi operano in modo differente a seconda della profondità del bisogno e della complessità: si ipotizza un piano informativo, volto a dare risposte immediate e ad assicurare un aggiornamento costante sulle tematiche pratico-operative e un piano di counselling, atto a prendere in carico situazioni ove più incerta è la strada da inseguire e il bisogno tocca più aspetti.

Rispetto all'azienda regione si prevede la creazione di percorsi di accompagnamento rivolti ai referenti dell'area risorse umane per sviluppare competenze nella gestione del lavoratore atipico.

3d) Tali percorsi sono finalizzati a:

- fornire consulenza in termini di normativa contrattuale
- mettere a punto criteri utili alla gestione dei contratti che mettano d'accordo i bisogni della donna con le richieste dell'azienda, affinché diventino realmente strumenti di conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro
- monitorare l'uso di contratti atipici già attivati in azienda
- sensibilizzare all'impiego dei contratti atipici
- definire azioni a supporto delle lavoratrici atipiche, improntate alla logica di servizio, orientato al cliente
- accompagnare l'azienda a sperimentare, alcuni tipi di contratti atipici, consoni con le esigenze dell'impresa
- sostenere l'azienda sugli aspetti di organizzazione del lavoro e degli orari, nonché di quelli contrattuali
- potenziare i servizi di selezione e orientamento esistenti, di una sezione specifica per le lavoratrici atipiche
- individuare possibili percorsi anche legati alla formazione professionale per consolidare il rapporto di lavoro
- Il flusso di attività attraverso cui erogare azioni di supporto rivolte alle donne prevede:
- la costituzione del gruppo sperimentale con differenti situazioni contrattuali e lavorative atipiche
- la raccolta del tipo e del livello di bisogno, interventi di counselling individuale
- la redazione di informative periodiche con aggiornamenti costanti sulle aree tematiche di carattere pratico-operativo (contratti, agevolazioni e incentivi...)
- **IL COLLEGAMENTO CON LA BORSA NAZIONALE DEL LAVORO**

L'attività di sperimentazione rivolta all'azienda si prefigge l'obiettivo di strutturare modalità operative atte a stabilire i criteri di scelta sia del tipo di contratto atipico, maggiormente utile all'impresa, sia delle attività da reinterpretare in termini organizzativi e processuali, il tutto nell'ottica di puntare ad un vantaggio per l'azienda e per la lavoratrice.

Tale percorso è teso ad attuare una concezione innovativa di lavoro inteso come ciclo che alterna fasi di lavoro, di formazione e di riqualificazione. Facilitare l'incontro tra i soggetti interessati significa fornire alle beneficiarie occasioni per applicare le strategie negoziali e di problem solving apprese nelle azioni di supporto e creare il giusto in-take tra settori diversi

della regione che dimostrano una maggior sensibilità e apertura al tema dell'atipicità e le donne medesime, incluse nel progetto.

4) Manuale per l'azienda innovativa e competitiva che intende valorizzare le politiche di Pari Opportunità, integrandole nella strategia aziendale.

Le aziende più innovative e competitive hanno recepito cambiamenti e valorizzato le politiche di Pari Opportunità, integrandole nella strategia aziendale, come fattore competitivo e di business e non come qualcosa di esterno, aggiuntivo, occasionale o facoltativo.

Possiamo parlare di “*equality*” nel momento in cui riusciamo a sviluppare e ad integrare tre diversi livelli - professionale, sociale e personale – in modo da tener presenti i bisogni della vita personale e lavorativa delle donne, strettamente correlati gli uni agli altri, e reciprocamente incidenti sui risultati e sulla qualità della loro vita. La strutturazione, quindi, dell'organizzazione aziendale e dell'ambiente di lavoro va a qualificare la vita delle donne lavoratrici e ogni cambiamento va a incidere sugli altri livelli. Diventa quindi importante:

- a. individuare gli elementi della organizzazione del lavoro funzionali agli elementi di *equality/quality*, con particolare riferimento allo sviluppo di carriera delle donne, alla presa delle decisioni, all'*empowerment*, allo sviluppo delle competenze professionali, al riconoscimento e alla valorizzazione delle competenze di genere, alla gestione della conoscenza;
- b. rispetto a questi elementi, modificare l'organizzazione al fine di conciliare i tre livelli;
- c. riconoscere, valutare e monitorare quali siano gli effetti, sulla vita delle donne e degli uomini, delle innovazioni organizzative messe in atto.

4a) Se il primo obiettivo è dunque quello di identificare le “variabili di qualità” all'interno dell'organizzazione, è altresì importante definire gli indicatori e i parametri di confronto, poiché questi consentono di rendere misurabili e visibili i progressi compiuti, di monitorare le tendenze e progettare correttivi.

Indicatori e parametri di confronto costituiscono un incentivo a proseguire negli sforzi, contribuiscono a determinare chi ha avuto il merito di conseguire gli obiettivi prefissati e, infine, permettono alla collettività di apprezzare quanto è stato fatto.

Gli indicatori sono quindi strettamente collegati ai tipi di innovazione organizzativa che l'impresa si vuole dare e, pur riconoscendo una forte personalizzazione in ogni cambiamento (ogni azienda deve trovare le strutture e le forme organizzative che meglio si adattano alle sue esigenze di settore - industriale, terziario, pubblico - e di mercato), esistono alcuni ambiti in cui il sistema aziendale deve produrre nuovi comportamenti nell'ottica dell'attuazione delle Pari Opportunità sul lavoro (“variabili di qualità”). Essi sono:

1. *Metodi di lavoro più flessibili e meno gerarchici*, e cioè: introduzione di forme di flessibilità: nella gestione del tempo di lavoro (orari di entrata ed uscita, settimana compressa, ...), nel numero delle ore lavorate (*part time*, *part time* verticale, *flexi-time*, *job sharing*), nelle interruzioni (congedi parentali), nello spazio di lavoro (telelavoro); *multi skilling* e *job rotation*: abolizione dei tradizionali recinti rigidi tra categorie di lavoro, incoraggiando le lavoratrici ad ampliare le loro competenze e lavorare in maniera flessibile.
2. *Nuove culture aziendali*, e cioè:

- Forte orientamento alle persone, più enfasi alla fiducia, maggior partecipazione del personale a tutti i livelli dell'organizzazione e maggior autonomia e responsabilità;

- maggior *focus* su clienti, servizio, qualità.

3. *Maggior investimento in formazione continua*, e cioè:

- acquisizione non solo di competenze tecniche per svolgere un lavoro 'più allargato', ma anche sviluppo di competenze personali (come il *problem-solving*, *team working*, *leadership*, etc.); un approccio più sistematico alla formazione e allo sviluppo; costruzione di piani e percorsi formativi con il coinvolgimento delle lavoratrici nel determinare i loro bisogni specifici; pianificazione dei corsi in giornate ed orari accessibili per le donne.

4. *Sviluppo del potenziale del personale*, e cioè:

- progettazione di piani di carriera che mettano in luce le abilità delle persone e le potenzialità dei percorsi; definizione delle linee specifiche per ogni contesto in modo da rimuovere gli ostacoli che determinano la segregazione verticale ed orizzontale sulla base del genere;

- rimodellazione della metodologia del lavoro, in modo che essa sia orientata al raggiungimento di obiettivi e non alla quantità/presenza di ore lavorate;

- partecipazione equilibrata nei processi di presa di decisione a qualsiasi livello dell'organizzazione.

5. *Nuovi sistemi di ricompensa*, e cioè:

- maggior enfasi sulla *performance* di individui e *team* (oltre alla anzianità);

- maggior attenzione alla definizione dei compensi in relazione al rapporto ruolo/genere, al fine di evitare diseguaglianze retributive tra uomini e donne. E' importante soffermarsi sul quarto punto, perché è innanzitutto sullo sviluppo del potenziale del personale che si gioca la competitività delle imprese nei prossimi anni. E' sulla crescita professionale all'interno delle imprese che le donne trovano ancora i maggiori ostacoli in termini di pari opportunità.

5. La carriera è influenzata da una complessa serie di fattori: modelli, prassi, stereotipi, gruppi di potere, cultura aziendale, capacità e motivazioni personali, organizzazione della società esterna. In particolare sono cinque i fattori organizzativi che in genere più incidono sulla crescita professionale delle donne:

1. le pratiche aziendali relative alla disponibilità di orari e modalità flessibili e di supporto alle famiglie;
2. l'assegnazione a inizio di carriera di posizioni che portano a sviluppi o a blocchi di carriera;
3. le promozioni e l'assegnazione di compiti strategici;

4. la presenza o meno di pratiche formali e informali come la consulenza specializzata (*mentoring, tutoring*) in forma strutturata o meno, o la capacità di costruire reti e alleanze efficaci;
5. il tipo e la qualità di *feedback* delle informazioni da parte dei superiori.

Analizzare i percorsi di carriera e progettarli vuol dire, da un lato, effettuare l'analisi dei dati così come emergono da fatti oggettivi e, dall'altro, effettuare l'analisi di fatti non oggettivi come la cultura aziendale sulle scelte individuali. Tutti questi fattori, legati tra loro, devono "crescere e svilupparsi" insieme per permettere alle donne di allevare figli e nello stesso tempo di fare carriera o frequentare un corso di aggiornamento professionale. E' da questa serie di soluzioni che si misura la capacità di una società di fornire pari opportunità, a uomini e donne, di sviluppare e valorizzare il loro potenziale.

PROF. SSA ALESSANDRA SERVIDORI

Il presente elaborato è stato curato dalla Prof.ssa Alessandra Servidori su richiesta della Consigliera di Parità della Provincia di Catanzaro Dott.ssa Sonia Munizzi.

Adott.Alessandra Servidori LA BORSA NAZIONALE DEL LAVORO GENDER SENSITIVE

BIBLIOGRAFIA :

**"La Riforma Biagi del mercato del lavoro" Prime interpretazioni e proposte _Giuffrè Editore
Milano 2004- Tiraboschi-Servidori- AV**

"Creazione di strumenti, modelli, azioni, per facilitare lo sviluppo di carriera e l'accesso ai livelli di responsabilità delle donne, rafforzando anche gli aspetti della conciliazione, all'interno della Regione Emilia-Romagna" 2006, R. Bortolucci, M. Mantini Satta, A. Servidori

**"Le Pari Opportunità e la responsabilità sociale delle imprese: una proposta di linee guida" 2004
R. Bortolucci, M. Mantini Satta**

**" Rapporto sull'occupazione femminile in Italia :prospettive per l'occupabilità"-
Italia Lavoro- Febbraio 2003 A.Servidori**

**"La Valorizzazione delle Risorse Umane nelle Cooperative Sociali - Progetto V.A.L.E." 2003
a cura di R. Bortolucci**

**Il Sole 24 Ore
12 giugno 2006**

["Mercato del lavoro - Le differenze con gli uomini](#)

Nella UE stipendi inferiori del 15%"

di *Alessandra Servidori*

Critica Sociale

maggio 2006

Legge Biagi, un esempio in Europa. Ma priva di verifica è ancora perfettibile

di *Alessandra Servidori*

Il Sole 24 Ore

30 agosto 2004

"Le Pari Opportunità si possono certificare"

di *Alessandra Servidori*

Il Sole 24 Ore - Job 24

31 maggio 2006

Più part time, più occupate

di *Alessandra Servidori*

Il presente lavoro è stato redatto a cura delle Consigliere di Parità (in ordine alfabetico):

BASCIU MARIA	Consigliera di parità supplente della Regione Sardegna
BELLERI TIZIANA	Consigliera di parità supplente della Provincia di Brescia
COMIN VALENTINA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di
Treviso	
CORNETTI GALLIA GIULIANA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Savona
FERRO RAFFAELLA	Consigliera di parità effettiva della Regione
Basilicata	
GUICCIARDI MIRELLA	Consigliera di parità supplente della Provincia di
Modena	
LUCCHETTI TOMMASINA	Consigliera di parità supplente della Regione
Calabria	
MENGHETTI ROSANNA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Imperia
MOLENDINI SERENELLA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Lecce
MUNIZZI SONIA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di
Catanzaro	
SBERVEGLIERI GABRIELLA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Varese
TEMPIO GIUSEPPA	Consigliera di parità effettiva della provincia di Siracusa
VEDOVA FEDERICA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di
Venezia	
VEGLIO ORNELLA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di Lodi
VEGNA ANNALISA	Consigliera di parità effettiva della Provincia di
Rovigo	

ZINETTI SARA

Consigliera di parità effettiva della Provincia di Bergamo

Hanno, altresì, collaborato le Consigliere di Parità:

CHIARANTI RAFFAELLA

Consigliera di parità effettiva della Provincia di Terni

LOMAZZO DOMENICA

Consigliera di parità effettiva della Provincia di Avellino

SUSANI ROSA MARIA

Consigliera di parità effettiva Provincia di Piacenza

TURCHETTO LAURA

Consigliera di parità effettiva Provincia di

Belluno

Si ringrazia Maria Rosalba Di Tolla, Consigliera di parità supplente della Regione Basilicata, per la preziosa collaborazione al lavoro ed alla stesura del sottogruppo "Mobilità".

Modena, lì 18 Maggio 2007

La Referente

Avv. Prof. Mirella Guicciardi

Chiuso per la stampa 31/12/2006