

Commissione per le Politiche del lavoro e dei sistemi produttivi (II)

Consulta per le pari opportunità di genere

Stati generali sul lavoro delle donne in Italia
Seconda edizione

(Atti)

CNEL Parlamentino
10-11 aprile 2013

STATI GENERALI SUL LAVORO DELLE DONNE IN ITALIA

SECONDA EDIZIONE

10 e 11 aprile 2013 - Roma, Parlamentino del CNEL

Ad un anno dalla prima edizione degli Stati generali, il successo di questo secondo appuntamento è una conferma del costante impegno del CNEL sulle tematiche legate alle pari opportunità di genere, e testimonia il raggiungimento dell'ambizioso obiettivo che il Consiglio si prefigge: prevedere una sessione annuale in cui analizzare la congruità e gli effetti attesi dei principali provvedimenti legislativi sulla questione della valorizzazione della risorsa donna nel nostro Paese.

La seconda edizione ha preso le mosse dalle riforme varate, dal novembre 2011 al dicembre 2012, dal Governo Monti. Tali riforme, modificando gli assetti del mercato del lavoro, gli ammortizzatori sociali, il sistema previdenziale e il *welfare* nazionale e locale, hanno avuto e avranno ancora significative conseguenze sulle condizioni di vita e di lavoro delle donne.

In particolare, l'interesse per questa riflessione è nato dalla considerazione, a tutti nota, che tali riforme incidono, da un lato, su una popolazione lavorativa ancora oggi in posizione di minor favore rispetto a quanto accade negli altri paesi dell'area EU, dall'altro, attraverso le modifiche del *welfare*, sulle concrete condizioni di vita delle donne, chiamate a sopperire, con il lavoro familiare gratuito, alla carenza pubblica di servizi di cura per le categorie fragili (anziani, bambini, persone con diversa abilità).

Di questo, hanno discusso, insieme alle parti sociali, docenti ed esperti delle materie trattate.

Commissione istruttoria per le Politiche del lavoro e dei sistemi produttivi (II)

"Stati generali sul lavoro delle donne in Italia"

Seconda edizione

Intervento del Vice Presidente Salvatore Bosco

Roma, 10-11 aprile 2013

PARLAMENTINO DEL CNEL

VIALE DAVID LUBIN, 2

Gentili Signore e Signori,

rivolgo anzitutto un cordiale saluto di benvenuto agli illustri Relatori e ai Partecipanti a questo importante appuntamento.

Voglio poi ringraziare le Consigliere e i Consiglieri del CNEL, gli esperti che fanno parte della Consulta, e tutti coloro che hanno collaborato alla messa a punto del programma articolato di queste due importanti giornate di confronto.

Ad un anno dalla prima edizione degli Stati generali, evento anche allora molto partecipato, questo secondo appuntamento conferma il costante impegno del CNEL sulle tematiche legate alle pari opportunità di genere.

L'incontro odierno testimonia la nostra volontà di conseguire l'obiettivo – che lo scorso anno poteva apparire ambizioso - di promuovere una sessione annuale di confronto tra esperti, esponenti dell'esecutivo e rappresentanti delle parti sociali sul tema del lavoro femminile in Italia.

L'obiettivo oggi non è solo quello, pur importante, di denunciare i ritardi, ma è anche quello di analizzare la congruità e gli effetti attesi dei principali provvedimenti legislativi sulla fondamentale questione della valorizzazione della risorsa donna nel nostro Paese.

Siamo infatti convinti che il CNEL, come Istituzione della Repubblica dedicata al confronto e alla sforzo di sintesi tra le diverse rappresentanze sociali, possa offrire un valido contributo alla discussione e alla valutazione sull'efficacia e l'impatto della normativa, anche in itinere, sulle donne.

Le tematiche trattate in questi due giorni risultano estremamente rilevanti per il nostro Paese:

- da una parte le questioni legate alle dinamiche del mercato del lavoro con i noti problemi di "copertura" relativi agli ammortizzatori sociali,
- dall'altra i gravosi problemi legati alla previdenza e all'assistenza.

Queste due direttrici si intersecano con il motivo centrale delle nostre discussioni che è quello di dare valore alla **prospettiva di genere,** ponendo una specifica attenzione al ruolo delle donne nel mondo del lavoro.

Come ben sappiamo, nel nostro Paese, il mercato del lavoro è ancora oggetto di grandi disparità a danno della componente femminile. L'insufficiente partecipazione delle donne al mondo del lavoro, fa registrare un tasso di occupazione di oltre 19 punti percentuali in meno rispetto agli uomini. Inoltre, l'attuale periodo di

recessione non è certo di aiuto, infatti, anche l'aumento della disoccupazione segna un ampliamento del divario di genere.

Le ragioni di questo contesto così problematico vanno ricercate e approfondite a livello sociale, in quanto esse stesse generano molti altri effetti negativi: un divario nella distribuzione del reddito (sia di lavoro che pensionistico), un difficile accesso alle tutele, una scarsa valorizzazione delle competenze, aspetti questi che limitano il ruolo essenziale della donna nella società.

Anche i dati comparativi a livello europeo evidenziano una notevolissima distanza nel tasso di occupazione femminile italiano, rispetto alla media Europea: ben oltre 12 punti percentuali.

Occorre poi fermare l'attenzione sulle recenti riforme varate dal Governo, tra il novembre 2011 e il dicembre 2012. Riforme che, apportando sostanziali modifiche al mercato del lavoro, agli ammortizzatori sociali, al sistema previdenziale, hanno avuto e avranno significative conseguenze sulle condizioni di vita e di lavoro delle cittadine e dei cittadini italiani.

Tutto questo in una fase in cui le misure di *austerity* prese dai governi di molti Paesi, tra cui l'Italia, sembrano addirittura aver aggravato le situazioni di povertà e favorito fenomeni di discriminazione sul fronte dei diritti dei cittadini.

Queste preoccupazioni sono state confermate in alcune analisi presentate in occasione della recentissima edizione della *Commissione sulla condizione delle donne, preso le Nazioni Unite,* a cui lavori il CNEL ha preso parte intervenendo in rappresentanza dell'Associazione internazionale di tutti i Consigli economici e sociali.

Non tutti gli effetti dei provvedimenti in discussione si paleseranno immediatamente. Quelle di carattere previdenziale, ad esempio, si manifesteranno con tempistiche diverse.

Maggiormente visibili, già ad oggi, sono invece gli effetti della riforma del mercato del lavoro e del sistema degli ammortizzatori sociali. Anche su questo tema avremo la possibilità di riflettere, grazie alle considerazioni dei nostri relatori, su quanto e come tali provvedimenti abbiano inciso sulle opportunità lavorative delle donne, vera sfida per il nostro Paese.

A nostro avviso, infatti, non può avviarsi alcuna ripresa economica senza realizzare la pre-condizione di valorizzare il contributo del lavoro femminile.

Infine, come già sottolineato in un seminario di approfondimento del 4 dicembre scorso[1], il CNEL considera la conciliazione lavoro/famiglia una variabile necessaria del sistema di *welfare*. È

[1] Incentrato attorno al volume "Valorizzare le donne conviene" di Daniela Del Boca.

necessario mettere in campo politiche di conciliazione che puntino ad un bilanciamento tra lavoro e vita privata e rendano coerenti esigenze, attività e interessi diversi in termini di progettazione e gestione organizzativa in famiglia, nelle aziende private e pubbliche e nella società.

Le analisi che verranno condotte oggi potranno dirci se le novità introdotte in materia di *welfare* sapranno essere una efficace risposta al problema del *work-life balance*, tema a cui l'Unione Europea dedicherà il 2014.

Con l'augurio che queste giornate portino ad interessanti riflessioni, idee e proposte su questo tema, passo subito la parola alla collega Consigliera Paola Manacorda e, prima di concludere, ringrazio ancora tutti i partecipanti a questo importante appuntamento.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

STATI GENERALI SUL LAVORO DELLE DONNE

Roma 10 aprile 2013

Alessandra Del Boca – Consigliere CNEL

La Legge 92/2012 il lavoro delle donne la tutela del reddito

Valutare gli effetti della L. 92/2012 è impossibile oggi: mancano decreti attuativi e direttive, provvedimenti partiti nel 2013, hanno tre mesi di vita. Ma possiamo fare considerazioni e inquadrare questa riforma nella storia del nostro mercato e del welfare.

La Legge 92/2012 il lavoro delle donne la tutela del reddito

Se guardiamo la struttura istituzionale del mercato italiano e delle riforme che si sono susseguite fino al 2012 vediamo dominare la **frammentazione, l'ineguaglianza dei diritti e dell'accesso, il dualismo che cresce in maniera drammatica per i segmenti deboli: le donne e i giovani**.

La Legge 92/2012 il lavoro delle donne la tutela del reddito

La riforma punta dritto al problema, con sussidi universali come ASPI, rispondendo al principio di **attivazione** che da un ventennio ha trasformato le politiche attive del lavoro**:** i lavoratori sono incentivati alla responsabilità per la propria condizione lavorativa. Principi del paradigma di welfare:

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddit

1)liberalizzazione,contratti non-stardard

2)riforma dei servizi di collocamento,

3)revisione dei sussidi di disoccupazione.

Questa cruciale terza tessera degli ammortizzatori universali era indispensabile per attivare e rendere responsabili i lavoratori sul mercato, ma, come vedremo, non è ancora sufficiente.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddit

I lavoratori e le lavoratrici non potevano essere responsabili della loro sorte e autosufficienti nella vita attiva solo attraverso la capacità allocativa del mercato del lavoro italiano. La flessibilità senza ammortizzatori equi e adeguati ha indebolito molto donne e giovani italiani

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

In Germania dal 2003 riforme Hartz adottano il principio di attivazione su sistema di **protezione solido e organicamente compensativo** che, pur spiazzando i meno occupabili, è accompagnato da **ingenti sforzi per i servizi per l'impiego, di orientamento e formazione.**

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

L'Italia ha adottato politiche di attivazione senza proteggere i soggetti deboli nella disoccupazione, senza assistere e incentivare la ricerca del lavoro.

Lo stato, **privo di schema assistenziale nazionale ha delegato il welfare ad altre istituzioni:** la famiglia, gli enti bilaterali, si è rivolto ad un mercato del lavoro strutturalmente troppo debole.

ANNI NOVANTA

- paradigma della flessibilità per aumentare l'occupazione attraverso la flessibilità: **aumento indennità di disoccupazione nel 1991, 1993, 1994**. Il 1993 è l'anno più basso della *consumer confidence* nell'ultimo ventennio simile al 2013.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne , tutela del reddito

I governi Amato, Ciampi, Dini e Prodi fanno tagli **sottrattivi alle pensioni e additivi alla disoccupazione**, **famiglia e assistenza**.

- 1997 comm. Onofri valuta compatibilità macro spesa sociale ricalibra **rischio economico *ipertutelato* della vecchiaia con il rischio reddito/occupazione, *sottotutelato***, riduce misure di tutela del lavoro standard **a favore segmenti deboli**.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddit

- 1997«pacchetto Treu» legalizza lavoro interinale e temporaneo, crea con successo **contratto di formazione lavoro, non c'è riferimento ai segmenti deboli**. La flessibilità favorisce una crescita a più alta intensità di lavoro in un'economia a bassa occupazione, fa emergere attività che potevano sopravvivere solo nel sommerso

ANNI DUEMILA

- Legge Biagi (n. 30/2003) fa emergere **precarietà nelle sue tante forme, estende e riformula i contratti atipici**, completa la riforma del collocamento e la revisione del sistema ispettivo del mercato del lavoro.
- Berlusconi approva ma **non ci sono soldi per gli ammortizzatori e il collocamento** funzionerà in regioni virtuose.

2012

Anche la Legge 92 rimanda il collocamento alla prossima riforma: grave nel nostro paese, ma il ridisegno richiede più tempo e risorse di quante ne abbia avute il governo Monti.

2012

Ridisegno e estensione degli ammortizzatori a nuove categorie logica universalista inclusione e attivazione della occupabilità, delle politiche attive a complemento non è avvenuto a **costo zero**.

Avere trovato le risorse in recessione è senza precedenti.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddit

La Legge 92 è l'intervento legislativo più rilevante degli ultimi anni che ridistribuisce più equamente le tutele, riconduce al contratto a tempo indeterminato la partita IVA e i co.co.pro. e ne riduce abuso. Poco?

Non copre ancora tutti ? Agricoli e co.co.co. sono fuori. Durata massima delle indennità viene ridotta dopo sei mesi.

Il contratto di apprendistato, il veicolo per ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, non funziona e fa mancare il canale di ingresso verso la stabilità. E' vero, ma da **vent'anni per mancanza di risorse, il problema non era stato nemmeno affrontato**.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddit

Il contratto a termine “acausale” semplifica e riduce il contenzioso, la disciplina dei licenziamenti individuali per ragioni economiche sono **decisamente migliorabili**.

Al momento **la tutela della precarietà all’ingresso sacrifica l’occupazione più che garantirla MA** la **tutela degli abusi a non poteva avvenire senza prezzo**.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

Disciplina dei licenziamenti **incrementa indubbiamente contenzioso** l'introduzione di procedura ad hoc non semplifica.

Le parti sociali dovrebbero impegnarsi a colmare lo spazio vuoto che ancora esiste in Italia tra il licenziamento e il giudice.

Nel modello tedesco il giudice concede reintegro solo dove ci sia un motivo **discriminatorio sotto motivo economico**: solo il 5% delle cause finiscono al giudice **un'indennità automatica viene assegnata al licenziamento**. È un forte incentivo alla soluzione negoziata.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

In Italia un'indennità automatica maggiore di quella tedesca - 0,5 mesi di retribuzione per anno di anzianità crescente con seniority. La legge attuale non ci ha protetto dai licenziamenti:**abbiamo pochi licenziamenti individuali nelle imprese con più di 15 dipendenti per evitare l'incertezza in sede di giudizio del reintegro, ma ci sono tanti licenziamenti collettivi.**

Le più colpite sono le medie imprese tra 15 e 100 dipendenti, un terzo delle imprese italiane che non riesce a fare i licenziamenti individuali perché troppo rischiosi in sede di giudizio, né i collettivi per rispettare il numero minimo di licenziamenti previsti.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddit

Decreto attuativo 2012 **incentivi** per **occupazione dei giovani e delle donne**, molte aziende hanno cercato di regolarizzare i propri lavoratori e fondi **esauriti in pochi giorni**; conclusione delle istruttorie dirà quante aziende hanno rispettato **requisiti stretti della legge. Restrittiva ed esigua, apprezzabile ma si tratta di interventi simbolici**

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

Non trovano spazio la tutela delle donne e incentivi che siano **adeguati** a una loro maggiore presenza sul mercato del lavoro e il riconoscimento del loro ruolo familiare. Basti pensare al **congedo del padre:** l'art. 4 dispone **1 giorno** lavorativo obbligatorio da utilizzare entro i cinque mesi del figlio e due giorni facoltativi, di cui usufruire in alternativa al congedo della madre.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

2010 Parlamento europeo indicava in 15 giorni il congedo obbligatorio dei padri: lontani dalle prassi più diffuse in Europa: in Svezia ciascun genitore **deve** usufruire di 60 giorni obbligatori.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

L'art. 4 madre lavoratrice dipendente **voucher** di 300€ mensili per servizi di baby-sitting al termine del congedo di maternità e in alternativa al congedo parentale, per un max sei mesi. L'accesso al beneficio è **complicato**: l'INPS deve fornire l'elenco delle strutture pubbliche e private accreditate, devono avere disponibilità - lavoratrice un reddito ISEE basso.

La cifra messa a bilancio ogni anno: 20.000.000€/300 = 66.666 mensilità; se ogni madre richiede max 6 mesi, lo stanziamento copre solamente **11.111 lavoratrici**! Questa soluzione sposta solo il problema in avanti: dopo questo termine la mamma non ha diritto **a nessun contributo, come lavorare con un bambino di meno di tre anni**?

Alla famiglia rimane solo la detraibilità del 19% della retta dell'asilo nido, con un risparmio annuale **di imposta di 120€, un obolo rispetto alla retta annuale.**

Elemento positivo è la tutela delle lavoratrici madri con norme dirette a eliminare le **dimissioni in bianco come l'allargamento quote di genere al settore pubblico**.

L’occupazione delle donne italiane

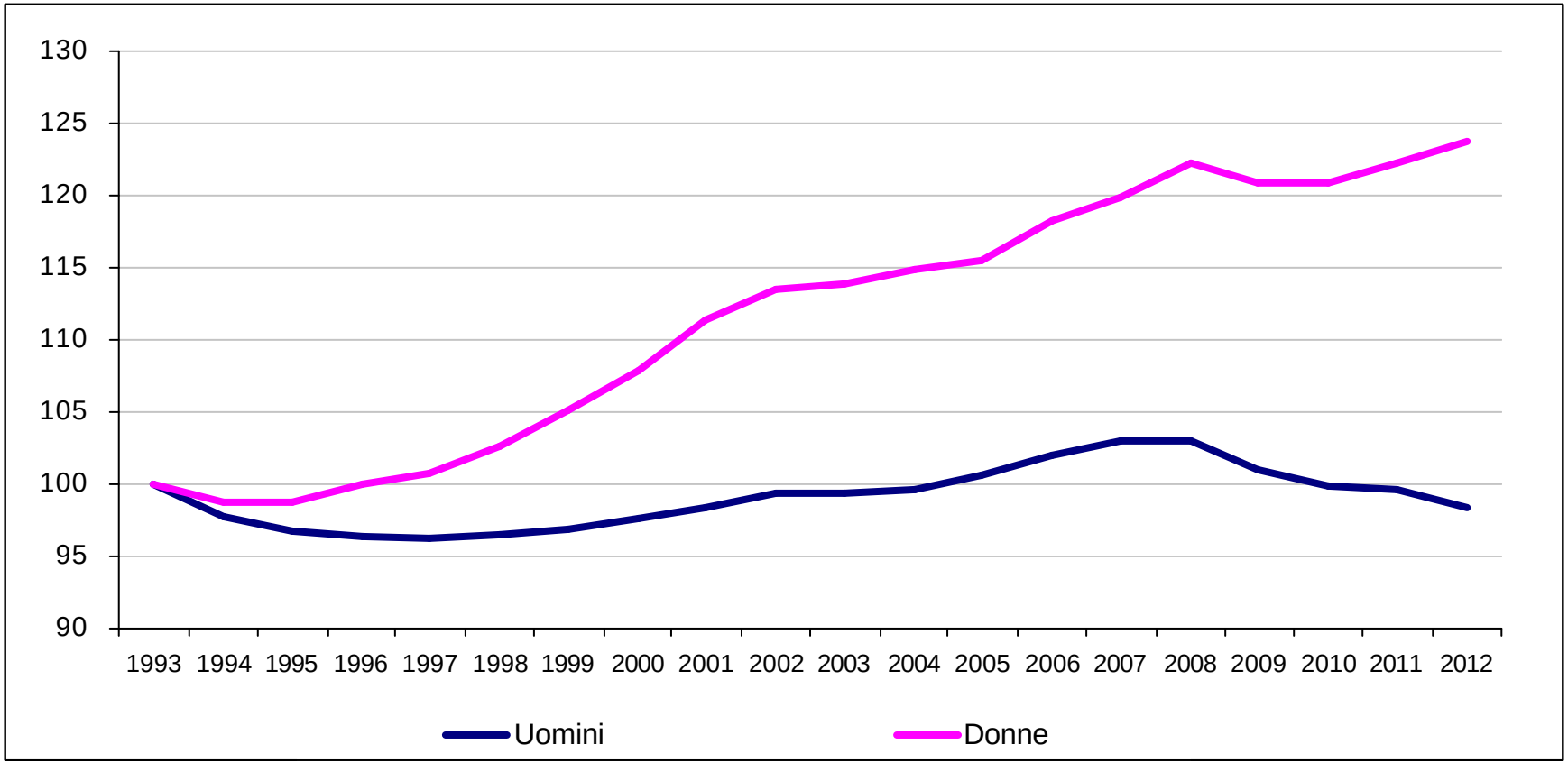
Il grafico 1 mostra che, tra il 1993 e 2012, occupazione femminile cresce inversamente a quella maschile, grazie ai cicli economici positivi, all’istruzione e all’abbandono delle vecchie idee,alla domanda di lavoro settore dei servizi.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddit

Anche in assenza di norme in materia di lavoro capaci di creare nuovo lavoro, la flessibilità introdotta negli anni Novanta dal pacchetto Treu, il riequilibramento spesa pubblica favorito crescita dell'occupazione in uno scenario economico non favorevole. crescita intensa nel corso degli anni Novanta, per poi stabilizzarsi attorno al 50% nell'ultimo decennio.

Grafico 1 – Andamento dell'occupazione di donne e uomini 1993-2012. ISTAT 2013

Crescita costante per cicli positivi anni 90, istruzione,sviluppo servizi. Flessibilità, riequilibramento spesa pubblica s'interrompe dopo la seconda crisi 2008



La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

Le tendenze sono chiare: l'accelerazione nella crescita dell'occupazione femminile si interrompe dopo il 2007, con la crisi e uscita dal mercato del lavoro per scoraggiamento.

Il grafico delle variazioni annuali mostra la dinamica dell'occupazione femminile dopo il pacchetto Treu (1997) che s'interrompe con la recessione del 2001.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

Nel 2007 il governo Prodi si conclude con un bilancio di forte sostegno al lavoro femminile.

Nel corso del 2011, si osserva una nuova inversione di tendenza che si conferma nel 2013.

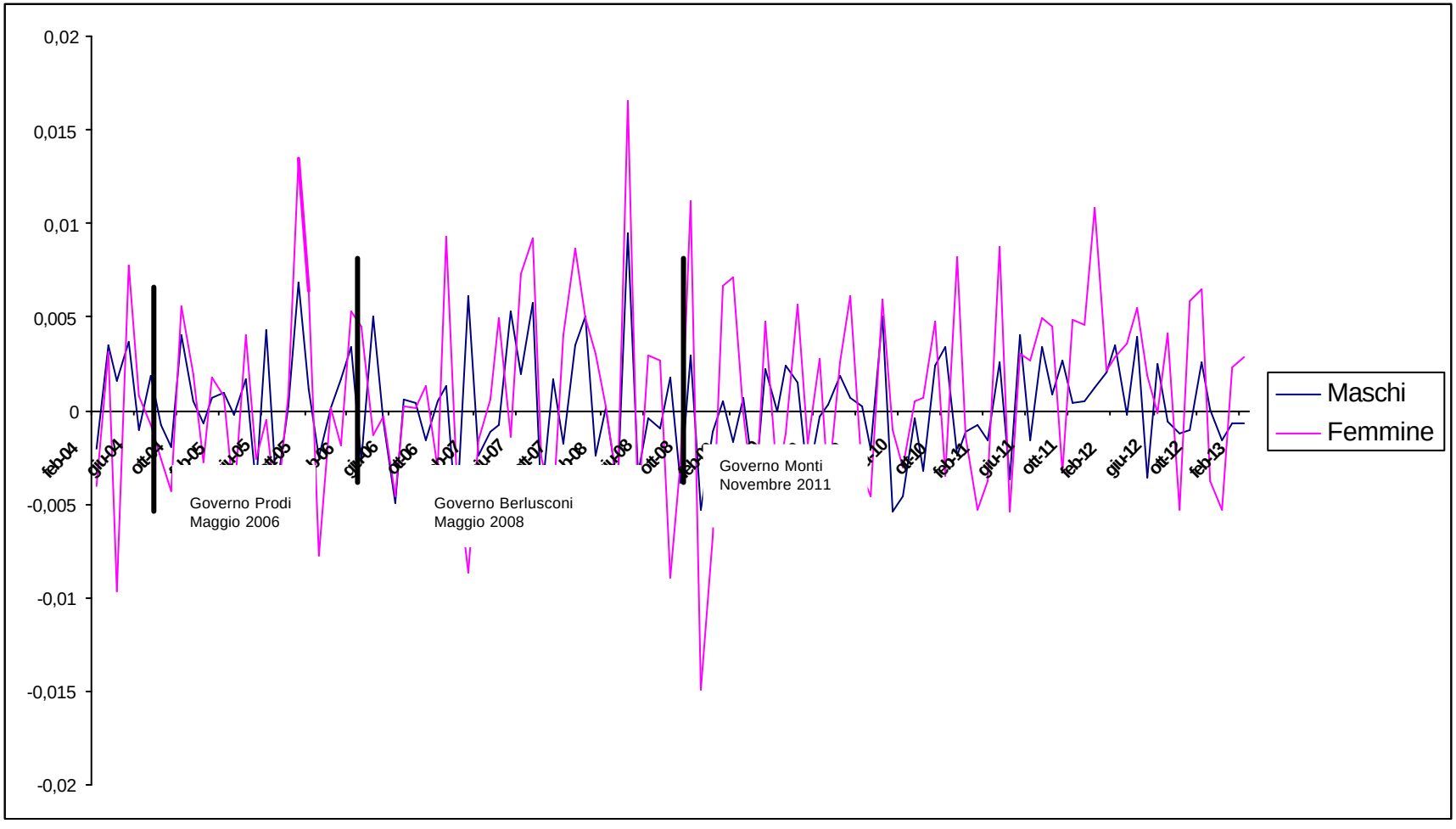
Grafico 2 - Tasso di variazione annuale occupazione donne-uomini (1993-2012) ISTAT 2013



La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddit

Tra gennaio e febbraio 2013, 55.000 donne trovano occupazione: il grafico 3 mostra l'aumento degli ultimi 2 mesi occupazione femminile sale dello 0,5% mentre diminuisce del 2% per gli uomini.

Grafico 3 – Tasso di variazione mensile occupazion femmine – maschi gennaio 2004 – febbraio 2013 ISTAT 201 maggiore volatilità dell'occupazione delle donne rispett agli uomini, da lavoratrice scoraggiata ad aggiunta+50000



La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddit

Sull'aumento dell'occupazione femminile di un paio di mesi soltanto non possiamo dire molto se non che **la crisi ha indotto molte più donne a contribuire ad un reddito familiare falcidiato dalle tasse e dalla recessione.** E' troppo presto per dire se e in che misura gli incentivi contribuiscano a spiegare questo aumento.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

Dal 1993 al 2013 l'occupazione femminile aumenta di 1 milione e 800mila unità, da 7,62 milioni di donne a 9,47 milioni, mentre. l'occupazione maschile si riduce di 40.000. Il divario occupazionale tra donne e uomini scende da 0,56 del 1993 a 0,72 del 2012.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

Il tasso di occupazione femminile resta uno dei più bassi dell'UE 47% nel 2013, contro il 62% della media UE27. Se si guarda alla distribuzione geografica le nuove occupate sono quasi tutte al Centro-Nord e solo in minima parte nel Sud. Per i due terzi l'aumento dell'occupazione è dovuto al part-time: cresce da 1/3 al 50% la quota di donne che dichiara di fare un part-time involontario.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

L'aumento di occupazione femminile è concentrato nel terziario, mentre dall'inizio degli anni 2000 c'è un costante calo di occupate nell'industria, al ritmo di meno 2,5% all'anno.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

L'occupazione femminile nell'industria ha riduzione molto forte dall'inizio della crisi: - 12,7% dal 2009 al 2011, contro il - 6,3% dei maschi. Si deve alla maggior presenza delle donne in settori come il tessile? Alla maggior presenza nei lavori atipici meno tutelati? Alla dimensione d'impresa? Depurando gli indici dall'influenza di questi fattori l'ISTAT nota che il rischio di perdere il lavoro nell'industria per una donna è superiore del 40% rispetto a un uomo.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

La relativa tenuta dell'occupazione femminile dipende dall'aumento dell'occupazione delle donne in età più avanzata, per l'innalzamento dell'età di pensionamento nel pubblico impiego, all'aumento del part-time involontario e all'aumento del lavoro domestico delle donne immigrate.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

Nel commentare **il generale deterioramento delle condizioni di lavoro delle donne occupate,** Linda Laura Sabbadini (2012) ha sottolineato proprio l'aumento **del peso del part-time involontario e del sottoinquadramento**: le donne hanno accettato lavori che richiedono titolo di studio più basso di quel che hanno

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

Non ha aiutato le donne la **polarizzazione dei lavori che già era esisteva nella UE prima della crisi e che vedeva i nuovi lavori concentrati nei livelli di retribuzione e qualifiche o molto alti o molto bassi** nel settore dei servizi, con una qualche prevalenza dei lavori meglio pagati.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

L’intensità della recessione dal 2007 e la riorganizzazione ha intensificato questa polarizzazione e distrutto in massa i lavori di qualifica intermedia nella manifattura e nelle costruzioni. Nello stesso tempo skills e profili d’istruzione nella nuova struttura dell’occupazione diventano più esigenti, rendendo difficile il rientro a chi ha perso il lavoro nella recessione.

La Legge 92/2012, il lavoro delle donne e la tutela del reddito

Ma ora **tra le donne calano gli inattivi**, cioè più donne lavorano o vorrebbero lavorare e una percentuale più bassa di donne, rispetto agli uomini, ha perso il posto di lavoro.

Su 100 uomini disoccupati, **60 sono ex-occupati, su 100 donne disoccupate 60 sono invece ex-inattive o in cerca di prima occupazione.**

Il cambiamento positivo con cui vogliamo concludere è il **Parlamento femminile giovane aumenta di oltre dieci punti: il 31% alla Camera e 30% al Senato**.

Riforme del welfare e disoccupazione delle persone in età matura

Gianni Geroldi

CNEL

«Stati generali sul lavoro delle donne in Italia»

Roma 10/11 aprile 2013

Le recenti riforme del welfare in Italia

Sotto la guida del governo Monti, il sistema di welfare italiano ha visto tra la fine del 2011 e il 2012 due importanti interventi diretti a riformare:

- a) il sistema pensionistico
- b) il sistema degli ammortizzatori sociali

L'articolazione della riforma pensionistica

Nel complesso, la riforma è molto articolata con misure che riguardano:

- **breve periodo** (blocco rivalutazione pensioni di importo pari o superiore a tre volte il trattamento minimo; contributo di solidarietà sulle pensioni di importo superiore ai 90 mila euro; contributo per i pensionati delle gestioni previdenziali confluite nel FPLD e del Fondo volo

- **fase di transizione** (contributivo per tutti i lavoratori dal 1 gennaio del 2012; abolizione delle «finestre» e del sistema delle "quote"; penalità per le pensioni anticipate)

- **lungo termine** (adeguamento biennale dei coefficienti di trasformazione; anticipo al 2013 dell'aggancio dei requisiti di età all'aspettativa di vita; adeguamento aliquota dei lavoratori autonomi; innalzamento dei requisiti di età anagrafica)

L'età pensionabile dopo la «riforma Fornero»

Uno degli aspetti più rilevanti della riforma è costituito dal rapido e sostanziale innalzamento dei requisiti dell'età pensionabile, a cui concorrono:

- l'eliminazione della pensione di anzianità

- l'aumento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia (66 anni), con aggancio alle variazioni dell'aspettativa di vita all'età di pensionamento. Il requisito iniziale per le donne solo nel settore privato è 62 anni, in aumento fino a raggiungere all'inizio del 2018 il requisito uguale per tutti (maschi/femmine, settori privato e pubblico, lavoratori dipendenti e autonomi) che dovrebbe essere di 66 anni e 7 mesi. In base alle previsioni oggi disponibili, nel 2050 salirebbe a 69 anni e 9 mesi

- l'adozione di un requisito di durata contributiva più elevato per la «pensione anticipata» (42 anni di contribuzione effettiva per i maschi e 41 per le donne) con il limite in aumento graduale di tre mesi entro il 2014 e agganciato alle variazioni dell'aspettativa di vita.

Requisiti di età per la pensione di vecchiaia

Anno di pensionamento	Prima del "pacchetto austerità" - 2008	Dopo la Legge 122/10 - 2011	Dopo la Legge 214/11				
			- 2012	- 2013 *	(proiezione) ** - 2018	Età minima per la pensione di vecchiaia - 2021	(proiezione) ** - 2050
Maschi settore pubblico	65	65	66	66a 3m	66a 7m	67	69a 9m
Maschi settore privato	65	65	66	66a 3m	66a 7m	67	69a 9m
Femmine settore pubblico	60	61 65 (2012)	66	66a 3m	66a 7m	67	69a 9m
Femmine settore privato	60		62	62a 3m	66a 7m	67	69a 9m
Prestazioni sociali ***	65	65	65	65a 3m	66a 7m	67	69a 9m

* Primo adeguamento automatico alla variazione dell'aspettativa di vita: 3 mesi

** Nelle proiezioni, l'età pensionabile dipende dall'effettiva variazione delle aspettative di vita

*** Età minima per l'accesso ai principali sostegni di solidarietà

Conseguenze sull'età effettiva e sulla durata della rendita pensionistica

seguito della riforma è previsto un consistente aumento dell'età media effettiva di pensionamento.

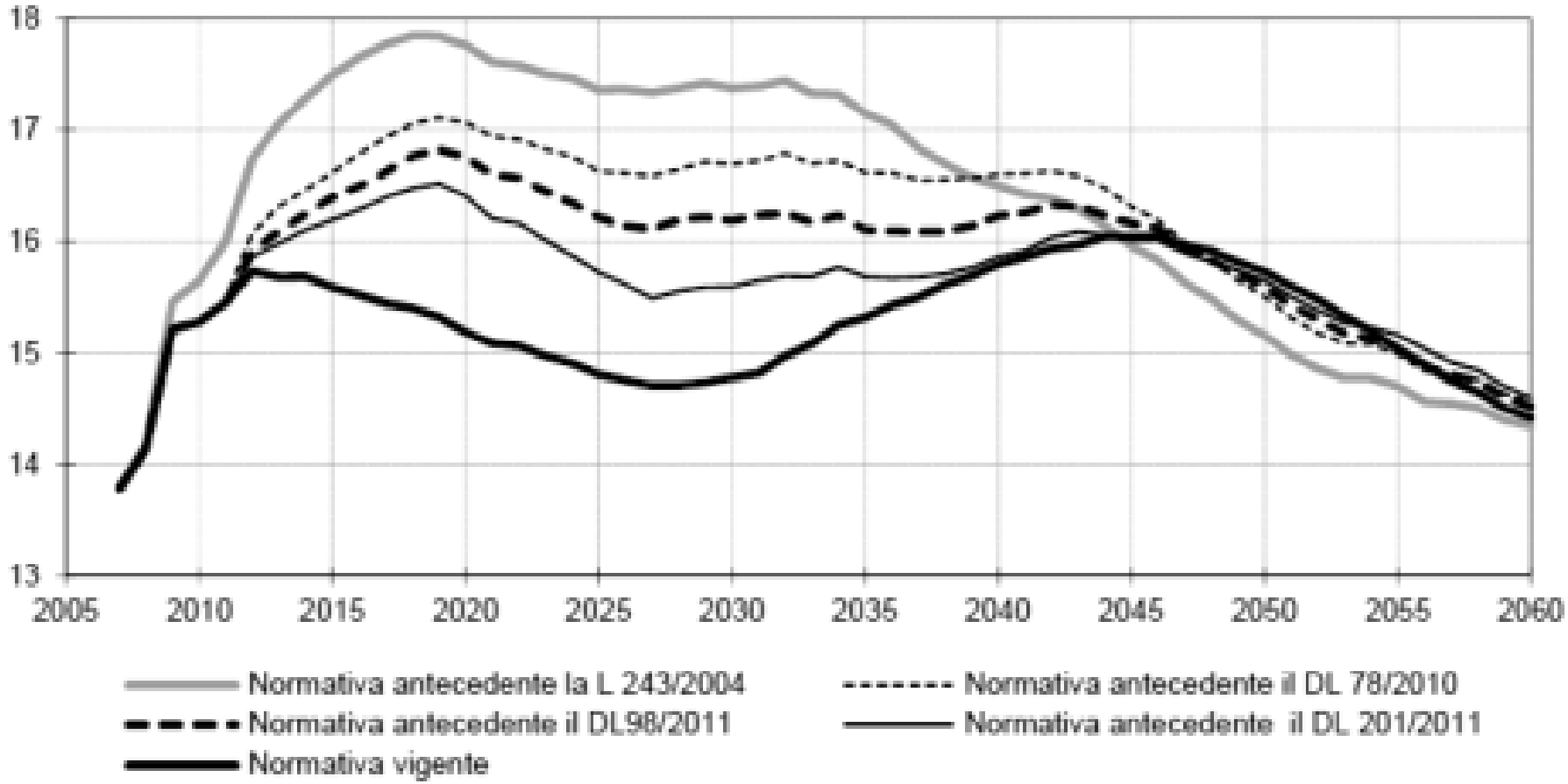
	Maschi		Femmine	
Anno	Dipendenti	Autonomi	Dipendenti	Autonomi
2011	60,4	61,8	59,9	61,0

n base alle stime, nel 2021, l'età media effettiva di pensionamento dovrebbe salire per tutti lavoratori a valori prossimi ai 65 anni

partire dal 2021, il sistema dovrebbe assicurare alle coorti dei neo-pensionati una durata media della rendita pensionistica di circa 18 anni agli uomini e di circa 21,5 anni alle donne. Nel 2011, l'aspettativa di vita al pensionamento era pari a 21,7 anni per gli uomini e 25,9 anni per le donne.

Effetti finanziari della riforma

Spesa pubblica per pensioni in percentuale del PIL sotto differenti ipotesi normative.



La riforma degli ammortizzatori sociali

- Le modifiche sul sistema degli ammortizzatori sociali contenute nella Legge n. 92 del 2012 si concentrano su un unico nuovo istituto, ossia l'**Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI)** che sostituisce dal 2013 l'indennità ordinaria di disoccupazione e dal 2017 l'indennità di mobilità.

- Per i lavoratori che nel 2013, secondo la precedente disciplina, avrebbero potuto presentare domanda di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti (anzianità assicurativa di due anni e almeno 78 giornate di lavoro nell'anno 2012) per i periodi di disoccupazione dell'anno 2012 è invece previsto un nuovo trattamento denominato **mini-ASpI**

Durata dei trattamenti

- L'aspetto principale della modifica degli ammortizzatori sociali è quello relativo alla durata del periodo di erogazione delle indennità.
- Dal 2017, l'ASpI, che costituisce l'unica indennità in caso di interruzione del rapporto di lavoro, sarà a regime con una durata del trattamento fino a 12 mesi per i lavoratori fino a 54 anni (al momento della perdita del posto di lavoro) e fino a 18 mesi per chi ha 55 o più anni.
- Prima del 2017, ci sarà una fase di transizione con diverse durate.

Durata dell'erogazione nella transizione dalla disoccupazione ordinaria all'ASpI

	nel 2012 (DS)	dal 2013	dal 2014	dal 2015	dal 2016	dal 2017 (a regime)
fino a 50 anni	8 mesi	=	=	+ 2 mesi	+ 2 mesi	12 mesi
da 50 a 54 anni	12 mesi	=	=	=	=	12 mesi
55 anni e oltre	12 mesi	=	+ 2 mesi	+ 2 mesi	+ 2 mesi	18 mesi

Durata in mesi dell'erogazione nella transizione dall'indennità di mobilità all'ASpI (*)

	2012 (Mobilità)	2013	2014	2015	2016	2017	ASpI a regime
			Centro-Nord				
Fino a 39 anni	12	=	=	=	=	=	12
40-49 anni	24	=	=	- 6	- 6	=	12
50-54 anni	36	=	=	- 12	- 6	- 6	12
55 anni e oltre	36	=	=	- 12	- 6	=	18
			Sud				
Fino a 39 anni	24	=	=	- 12	=	=	12
40-49 anni	36	=	=	- 12	- 6	- 6	12
50-54 anni	48	=	=	- 12	- 12	- 12	12
55 anni e oltre	48	=	=	- 12	-12	-6	18

Altri elementi di valutazione sulla nuova ASpI

La nuova assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) introdotta dalla riforma Fornero:

- amplia in misura abbastanza contenuta la platea dei beneficiari (in pratica l'estensione riguarda solo i soci lavoratori di cooperative, poiché per gli apprendisti si tratta della conferma di un estensione già prevista sperimentalmente in via temporanea)

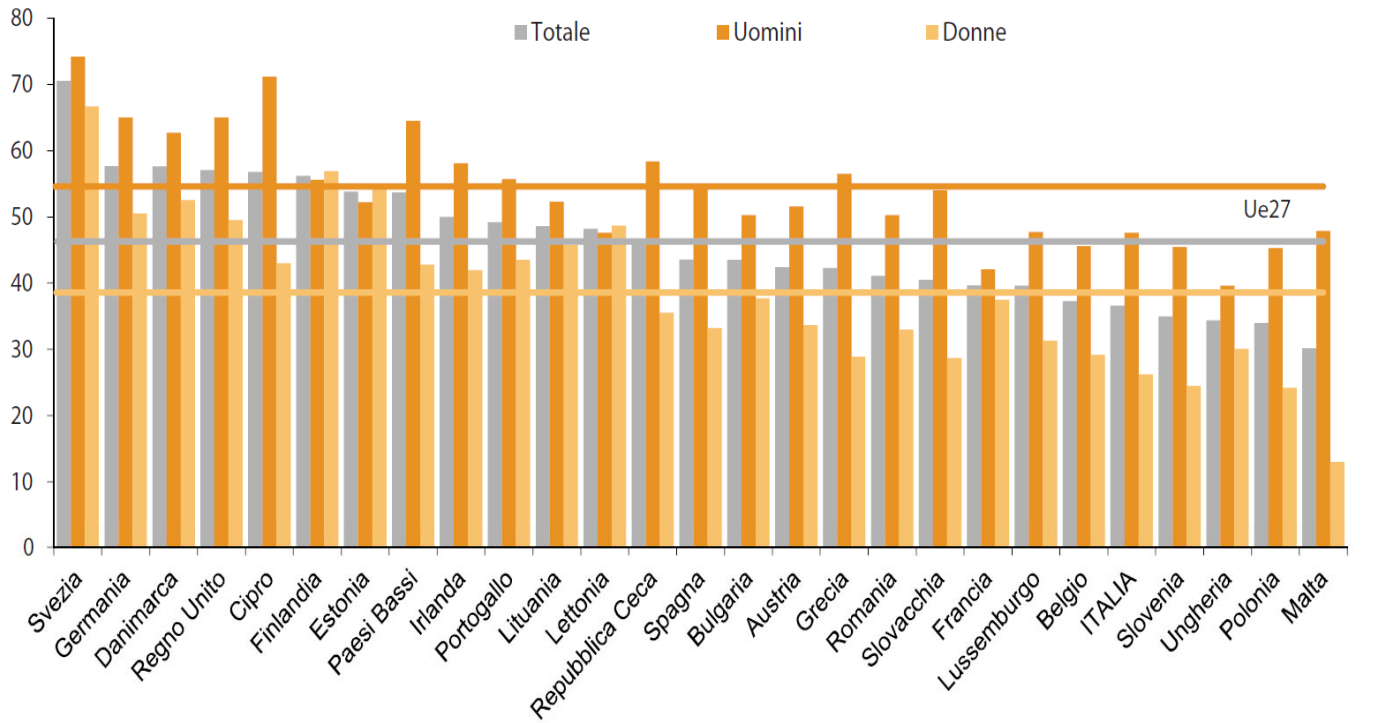
- migliora parzialmente l'ammontare dei trattamenti rispetto alla precedente indennità di disoccupazione ordinaria. Ciò vale per le fasce di retribuzione inferiori a 2.117 euro circa nei primi sei mesi, mentre la differenza si riduce nel secondo semestre di erogazione.

Effetti combinati delle riforme della previdenza e degli ammortizzatori sociali

- la riforma delle pensioni e la riforma degli ammortizzatori sociali hanno determinato una situazione in cui, a fronte di un innalzamento del requisito di età pensionabile (valutabile nella media in circa cinque anni), la durata di erogazione degli ammortizzatori sociali in caso di interruzione del rapporto di lavoro (resta escluso quindi l'utilizzo della CIG) resta immutata (12 mesi) fino a 55 anni e aumenta di sei mesi oltre i 55 anni rispetto alla precedente indennità ordinaria (DS). Per gli assicurati con indennità di mobilità, la durata scende invece da 36/48 mesi a 12 mesi per persone in età compresa tra 50 e 55 anni e a 18 mesi per persone oltre i 55 anni.
- nelle fasce di età over 55, le opportunità di rioccupazione se una persona perde il posto di lavoro sono basse e si riducono con la durata del periodo di disoccupazione
- la breve durata degli ammortizzatori e la bassa probabilità di rioccupazione creano le condizioni per un sostanziale aumento del rischio di povertà in età matura ("*senza lavoro, senza indennità e senza pensione*").

L'Italia è al quint'ultimo posto in UE come **tassi di occupazione** complessivi della popolazione tra 55 e 64 anni. Il tasso di occupazione delle donne nella stessa fascia di età è al quart'ultimo posto

Tasso di occupazione della popolazione in età 55-64 anni per sesso nei paesi Ue
Anno 2010 (valori percentuali)

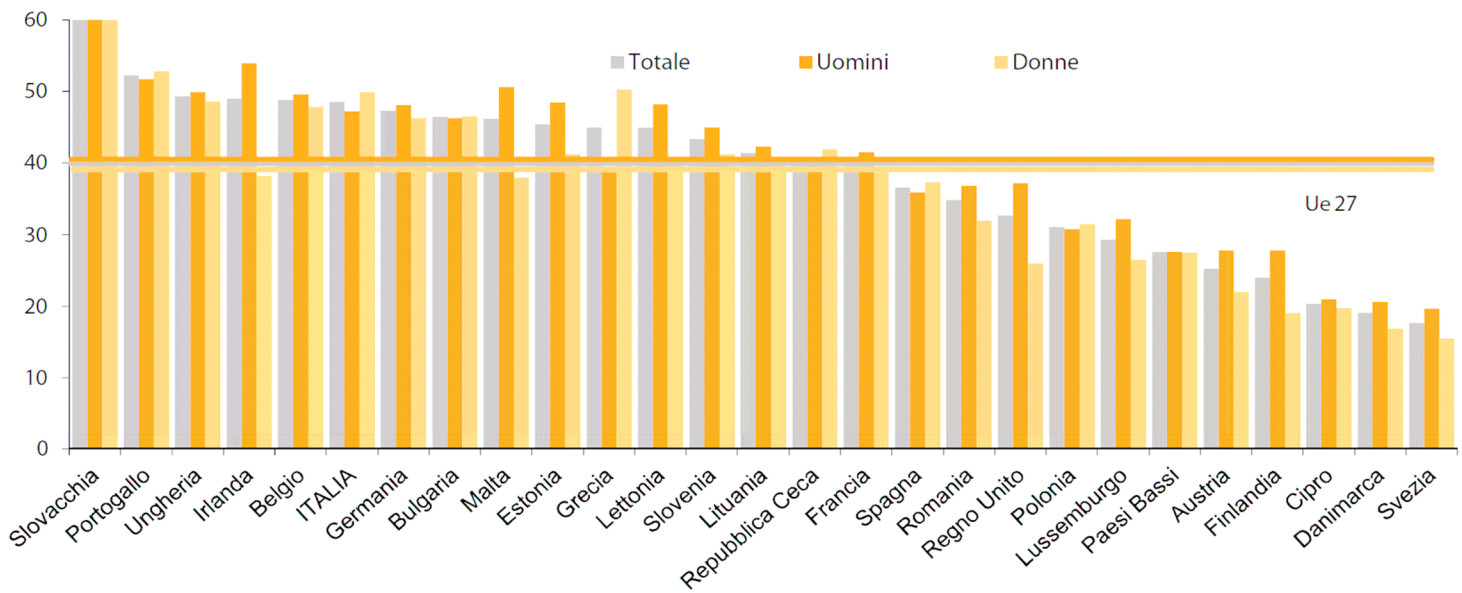


Fonte: Eurostat, Labour force survey

La quota di **disoccupati di lunga durata** sul totale dei disoccupati vede l'Italia tra i primi posti dei paesi UE. Con la Grecia, l'Italia è anche uno dei paesi in cui la quota registra la maggiore differenza di genere.

Dal 2009 al 2012 la disoccupazione di lunga durata in Italia è aumentata dal 44,4% al 52,5% del totale dei disoccupati. Ciò significa che le persone disoccupate che non trovano lavoro da oltre un anno sono passate da poco meno di 790 mila all'inizio del 2009 a quasi 1 milione e 560 mila alla fine del 2012

Disoccupati di lunga durata per sesso nei paesi Ue
Anno 2010 (incidenze percentuali sul totale dei disoccupati)



Fonte: Eurostat, Labour force survey
(a) Il dato relativo alle donne non è disponibile.

L'aumento della disoccupazione nell'ultimo anno

- In base ai dati Istat («Statistiche Flash» – 1 marzo 2013), nella media del 2012 la disoccupazione cresce in misura sostenuta, con un aumento di 636.000 unità (+30,2%), che interessa entrambe le componenti di genere e tutte le ripartizioni.
- L'incremento coinvolge in più della metà dei casi persone con almeno 35 anni ed è dovuto in quasi sei casi su dieci a quanti hanno perso la precedente occupazione
- Si rileva una riduzione degli inattivi tra i 55 e i 64 anni (-231 mila unità), che si presume siano rimasti nell'occupazione in conseguenza dei requisiti di età più alti per il pensionamento.
- Dagli incroci sui dati Istat più recenti non si riesce a ricavare il numero totale dei disoccupati oltre i 50 – 55 anni di età. Alcune stime indicano per gli over 50 un valore intorno al mezzo milione di persone.

Strumenti utilizzati nei Paesi UE per sostenere i disoccupati anziani

Country	Prolongation of unemplyment benefit	Early retirement schemes	no	Country	Prolongation of unemplyment benefit	Early retirement schemes	no provision
Austria	si	si		Lussemburgo		si	
Belgio	si	si		Malta			x
Bulgaria			x	Paesi Bassi	si	si	
Cipro	si			Polonia		si	
Danimarca		si		Portogallo		si	
Estonia	si			Regno Unito			x
Finlandia	si			Rep. Ceca	si		
Francia		si		Romania			x
Germania	si	si		Slovacchia		si	
Grecia	si			Slovenia	si		
Irlanda			x	Spagna		si	
Italia			x	Svezia	si		
Lettonia			x	Ungheria	si		
Lituania	si						

Fonte: Missoc - *Comparative Tables on Social Protection*

Il «Libro Bianco» dell'UE

Un'agenda dedicata a pensioni adeguate, sicure e sostenibili

3.1.3. Favorire il prolungamento della vita lavorativa

È impossibile eliminare i regimi di prepensionamento e innalzare l'età pensionabile senza varare provvedimenti che allunghino la permanenza delle persone sul mercato del lavoro basati su opportune misure sanitarie, di organizzazione del lavoro e a favore dell'occupazione. In caso contrario, se riforme miranti all'età pensionabile faranno ingrossare il numero di persone dipendenti da altri tipi di prestazioni (come disoccupazione, invalidità, assistenza sociale) l'impatto sulle finanze pubbliche sarà molto meno benefico. In tal caso, i bilanci pubblici risparmieranno solo perché i lavoratori anziani riceveranno pensioni ridotte per non poter rimanere attivi fino alla normale età di pensionamento. Ciò comporterà maggiori rischi di povertà in età avanzata. Per garantire l'adeguatezza futura e la sostenibilità delle pensioni occorrerà un autentico dialogo in seno agli Stati membri, che raccolga governi, parti sociali e altre parti interessate, che concordino su politiche tese a prolungare la permanenza nel mercato del lavoro ma mantengano la solidarietà con chi ne sia espulso.

Le politiche indicate dal «Libro Bianco» dell'UE

- salvaguardare le condizioni di salute
- formazione continua
- adattamento del posto di lavoro alle esigenze dei lavoratori più anziani
- sviluppo di possibili accordi di flessibilità, che combinino lavoro a tempo parziale e pensione parziale.
- «seconde carriere» e posti di lavoro di «fine carriera»
- eliminare i disincentivi all'occupazione e al prolungamento della vita lavorativa degli uomini e delle donne, insiti nei regimi fiscali, previdenziali e retributivi
- date le grandi differenze del tasso di occupazione femminile rispetto a quello maschile nella fascia di età tra i 55 e i 64 anni, tutte le iniziative dovranno prestare particolare attenzione agli aspetti di genere del prolungamento della vita lavorativa e dell'invecchiamento attivo e occorrerà adottare misure capaci di conciliare lavoro e responsabilità familiari e di ridurre i divari tra uomini e donne sul piano dell'occupazione e della retribuzione.

Altre misure per la situazione italiana ?

- **provvedimenti in parte già adottati per la salvaguardia degli esodati**
  - le misure hanno limiti di capienza
  - rivelano altri due limiti:
    - peccano sotto il profilo dell'equità perché non sono universali in quanto escludono di fatto i licenziamenti individuali nelle imprese minori;
    - possono valere in una fase transitoria per sanare accordi pregressi ma non sono estendibili perché l'innalzamento del requisito di età di pensione fa prevedere che difficilmente nel prossimo futuro saranno riproposti «scivoli» per la gestione delle eccedenze di persone con età intorno ai 60 anni
- **incentivi**
  - offrono un vantaggio competitivo per i beneficiari che può modificare le scelte delle imprese.
  - c'è il rischio di uno spiazzamento dei lavoratori non incentivati, che in una fase di bassa domanda può verificarsi con maggiore frequenza, essendo appetibile per le imprese ogni strumento di contenimento dei costi. Ciò comporta un'inefficienza nell'impiego di risorse pubbliche, che sostituirebbero risorse private nel sostenere i costi del lavoro senza avere un effetto netto positivo sul saldo occupazionale

- **formazione e la riqualificazione professionale**
  - possibili limiti di efficacia in quanto:
    - i percorsi per aggiornare le competenze sono proficui quando sono “guidati” dalla domanda. Se la domanda ristagna, rischiano di essere delle semplici aree di parcheggio
    - in età più avanzata risulta meno forte per i lavoratori e per le imprese l’incentivo determinato dai ritorni differiti nel tempo degli incrementi di produttività
- **prolungamento dell’erogazione degli ammortizzatori sociali .**
  - potrebbe prevedere un meccanismo di verifica dei mezzi (ISEE);
  - per evitare che queste misure si limitino a semplici erogazioni passive, i sostegni potrebbero essere legati a inserimenti lavorativi temporanei in strutture pubbliche, cooperative, organizzazioni non profit e, con particolari condizioni, anche in strutture private. Le obiezioni verso queste forme di creazione di impego sono note perché l’esperienza dei “lavori socialmente utili” è stata largamente negativa.
  - gli aspetti critici dovrebbero far riflettere sui correttivi da introdurre (procedure di assegnazione, modelli di gestione, funzioni e attività da svolgere, età di accesso, tipologie dei partecipanti, ecc.)

VENETO LAVORO

CRISI ECONOMICA, IMPATTO DELLE RIFORME, LAVORO FEMMINILE

Bruno Anastasia

CNEL

Seminario:
"Stati generali sul lavoro delle donne in Italia"

Roma, 10-11 aprile 2013

VENETO LAVORO

TEMI

1. Il lavoro femminile nella crisi. Dati di contesto

2. L'impatto delle modifiche nella regolazione del lavoro (legge 92/2012; testo unico apprendistato; interventi sugli incentivi)

Il contesto

DINAMICHE 2007-2012

PIL: **- 6,5%**

(pari ad una riduzione di un centinaio di miliardi a valori costanti)

OCCUPAZIONE:

Unità di lavoro: **-5,1%** (-1,3 milioni)

Occupati (forze di lavoro)

media annua **-2,2%** (-0,5 ml. sul 2008)

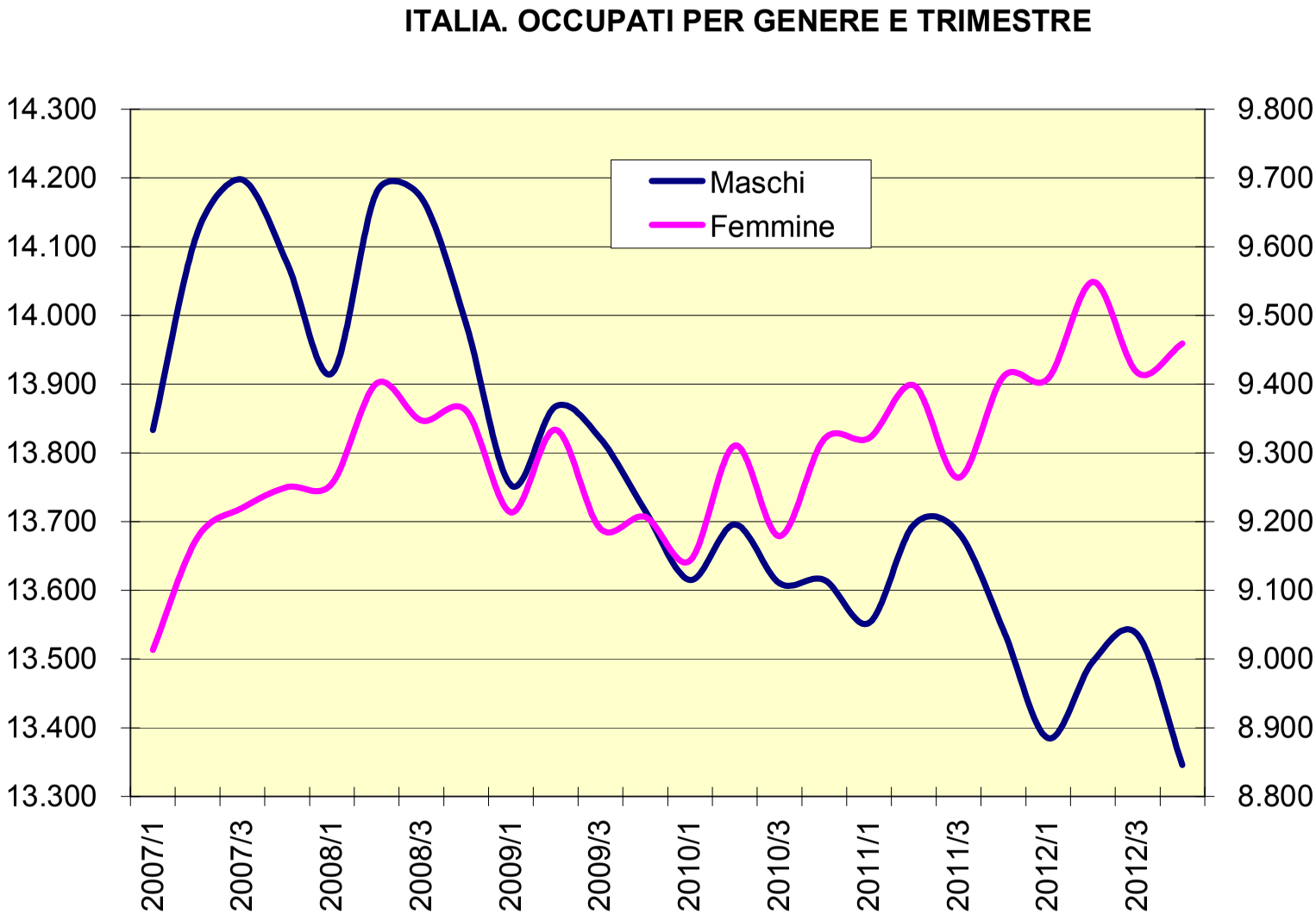
Macroevidenze sul lavoro femminile nella crisi

VENETO LAVORO

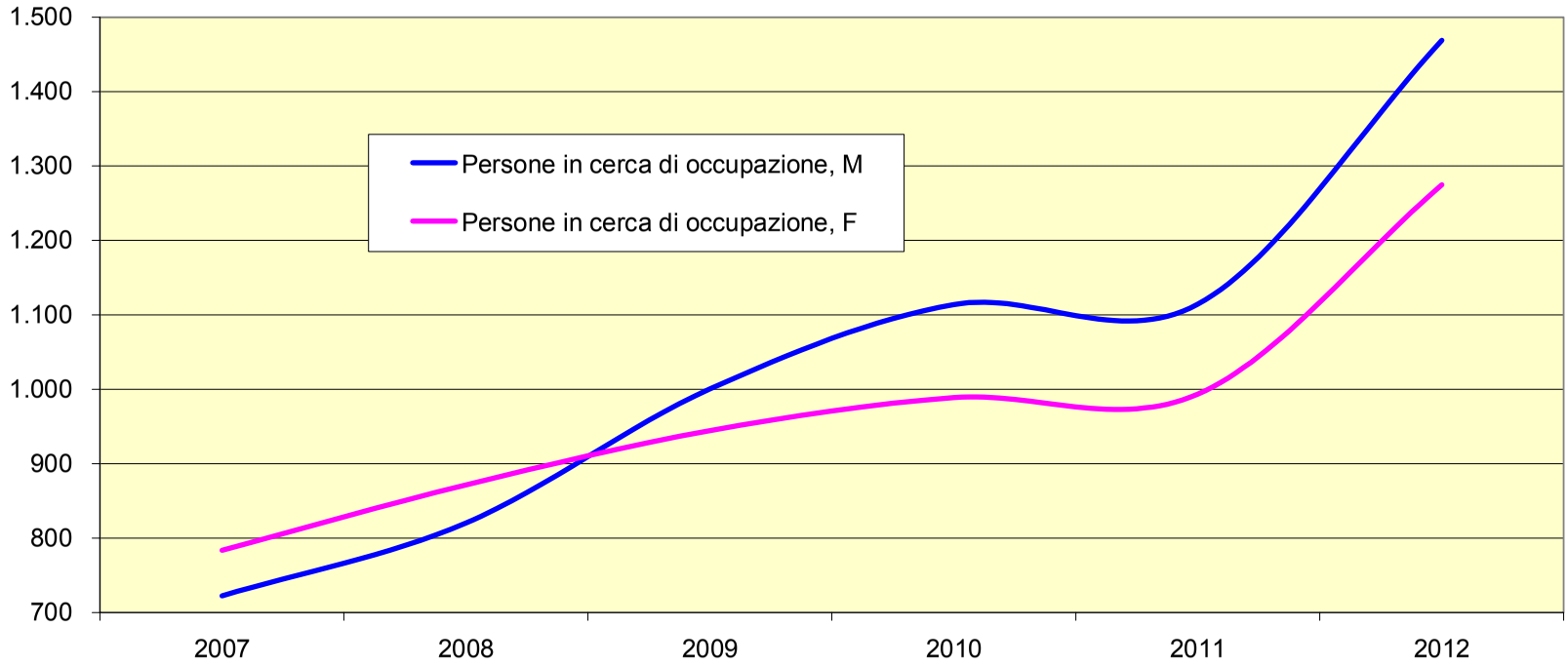
Conclusioni rapporto del network ENEGE

1. Livellamento verso il basso della disparità di genere (occupazione, disoccupazione, salari, povertà). La segregazione ha "protetto" (per ora) l'occupazione femminile.
2. Analogia di comportamento tra uomini e donne: mutato ruolo delle donne (non manodopera di riserva)
3. Nuovi rischi derivanti dal consolidamento fiscale (differenziati per Paese): riduzione impiego pubblico etc.
4. Le politiche proposte raramente sono state valutate in una prospettiva di genere

I DATI ITALIANI (Istat, forze di lavoro)

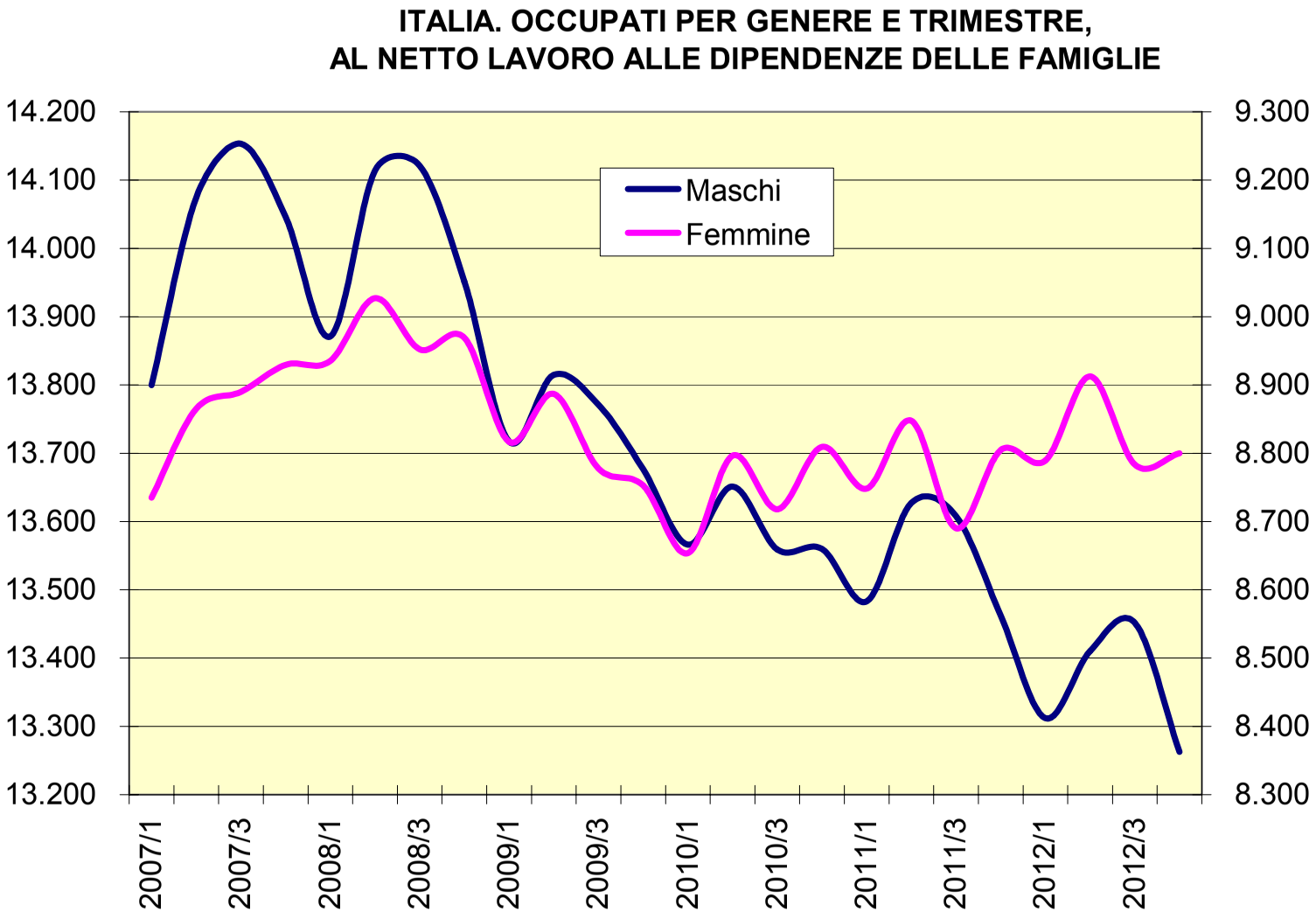


I DATI ITALIANI (Istat, forze di lavoro)
La dinamica della disoccupazione



Qualche nota: l'incidenza del lavoro domestico

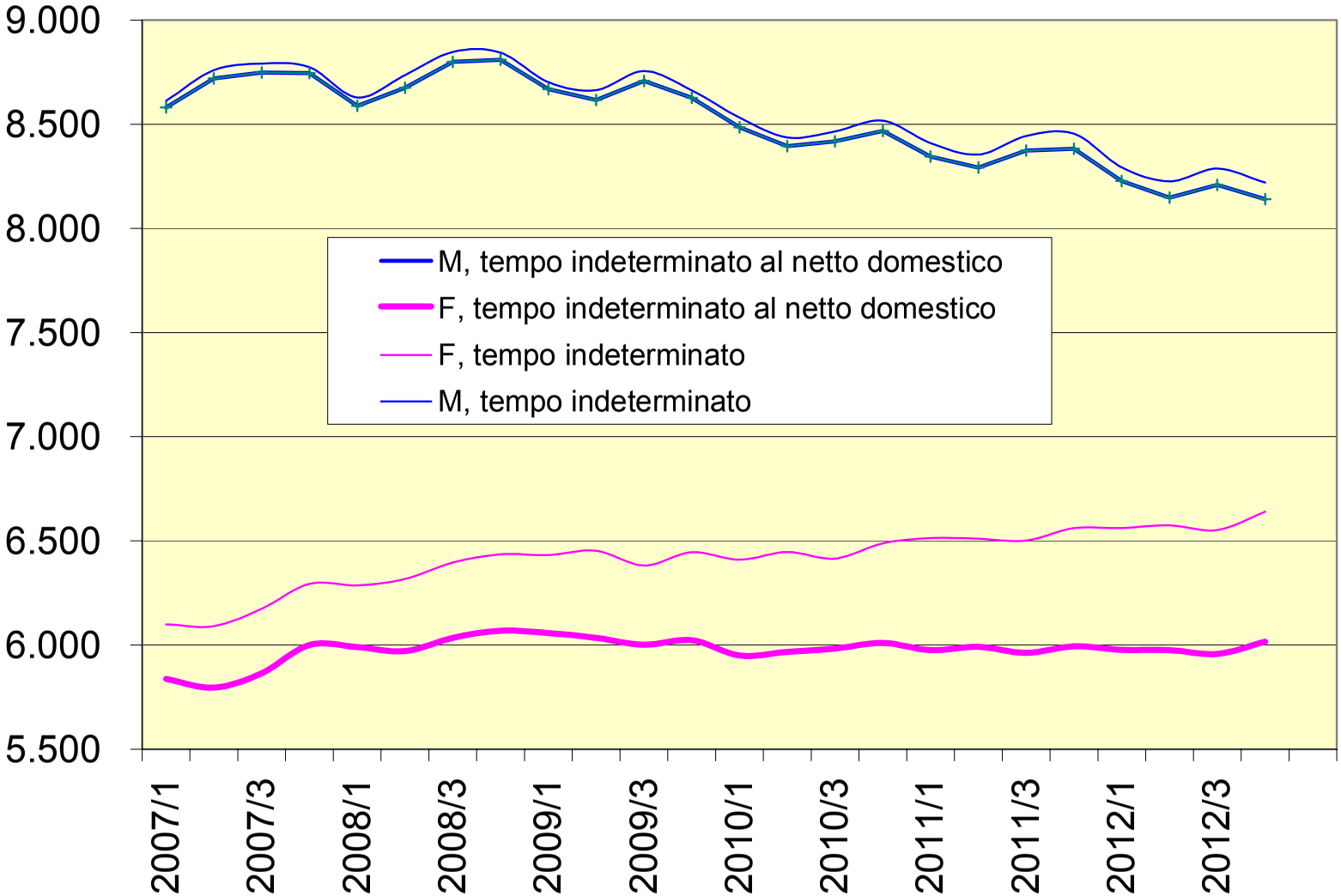
VENETO LAVORO



I DATI ITALIANI (Istat, forze di lavoro)

VENETO LAVORO

DINAMICA OCCUPATI DIPENDENTI



Altre qualificazioni

1. Rilevanza crescente del part time (involontario)

2. Rilevanza del maggior turnover femminile
   (la relativa tenuta dell'occupazione femminile non significa maggior persistenza delle medesime donne nel medesimo posto di lavoro)

L'IMPATTO DELLE RIFORME: qualche nota preliminare

VENETO LAVORO

- Rilevanza dei processi di monitoraggio e di valutazione, attività non esattamente abituali…
- Strumenti necessari: informazioni sistematiche e affidabili
- Virtù necessarie: laicità e pazienza
- Esplicitazione degli obiettivi e delle attese, tanto del legislatore quanto dell'osservatore

VENETO LAVORO

Aree di intervento delle riforme recenti e macroobiettivi perseguiti

1. Sui rapporti di lavoro. Obiettivo: evitarne l'utilizzo improprio
2. Sui licenziamenti. Obiettivo: deflazionare il contenzioso; ottemperare a richieste europee
3. Sul sostegno al reddito. Obiettivi: introdurre maggior equità, allargare la platea
4. Sugli incentivi. Obiettivo: spostamento dai già occupati (lavoratori in mobilità) alle donne e ai disoccupati anziani

❖ Lavoro intermittente

VENETO LAVORO

Principali modifiche introdotte dalla l.92/2012

In vigore dal 18 luglio 2012 con la previsione di un regime transitorio fino al 19 luglio 2013 per i contratti stipulati precedentemente e non conformi alla nuova disciplina.

Numerose restrizioni (nuove ipotesi oggettive e soggettive)

Obbligo di comunicazione di ciascuna chiamata

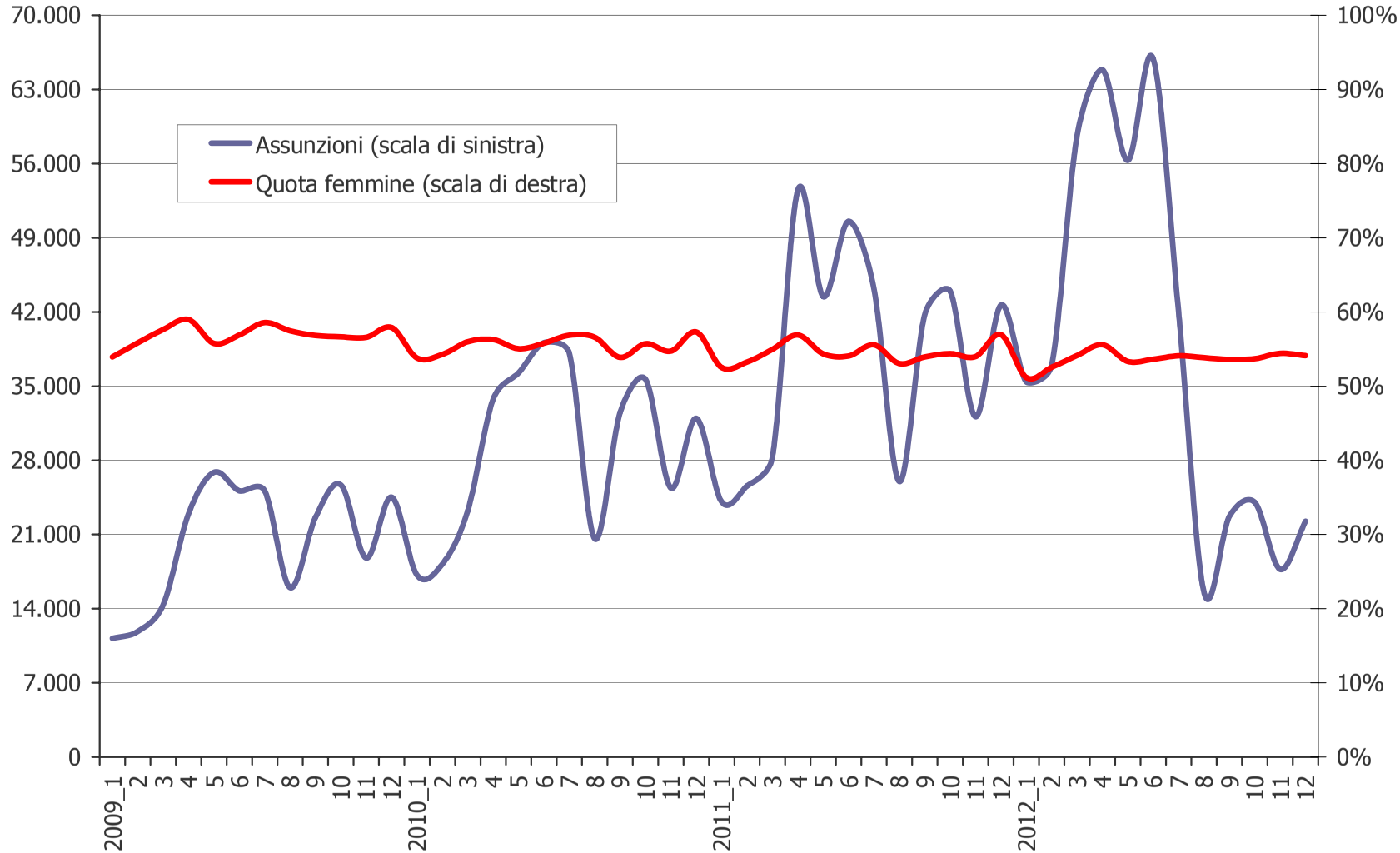
VENETO LAVORO

Effetti attesi

1. aumento cessazioni
2. diminuzione assunzioni
3. transizione verso altre tipologie contrattuali

Contratti di lavoro a chiamata. ASSUNZIONI. Dati complessivi per 12 regioni. Dati mensili

VENETO LAVORO



Fonte: elab. su dati SeCO - 12 REGIONI
(Campania, Emilia R., Veneto, Lombardia, Marche, Piemonte, Sardegna, Liguria, Trento, Bolzano, Friuli V. Giulia, Umbria)

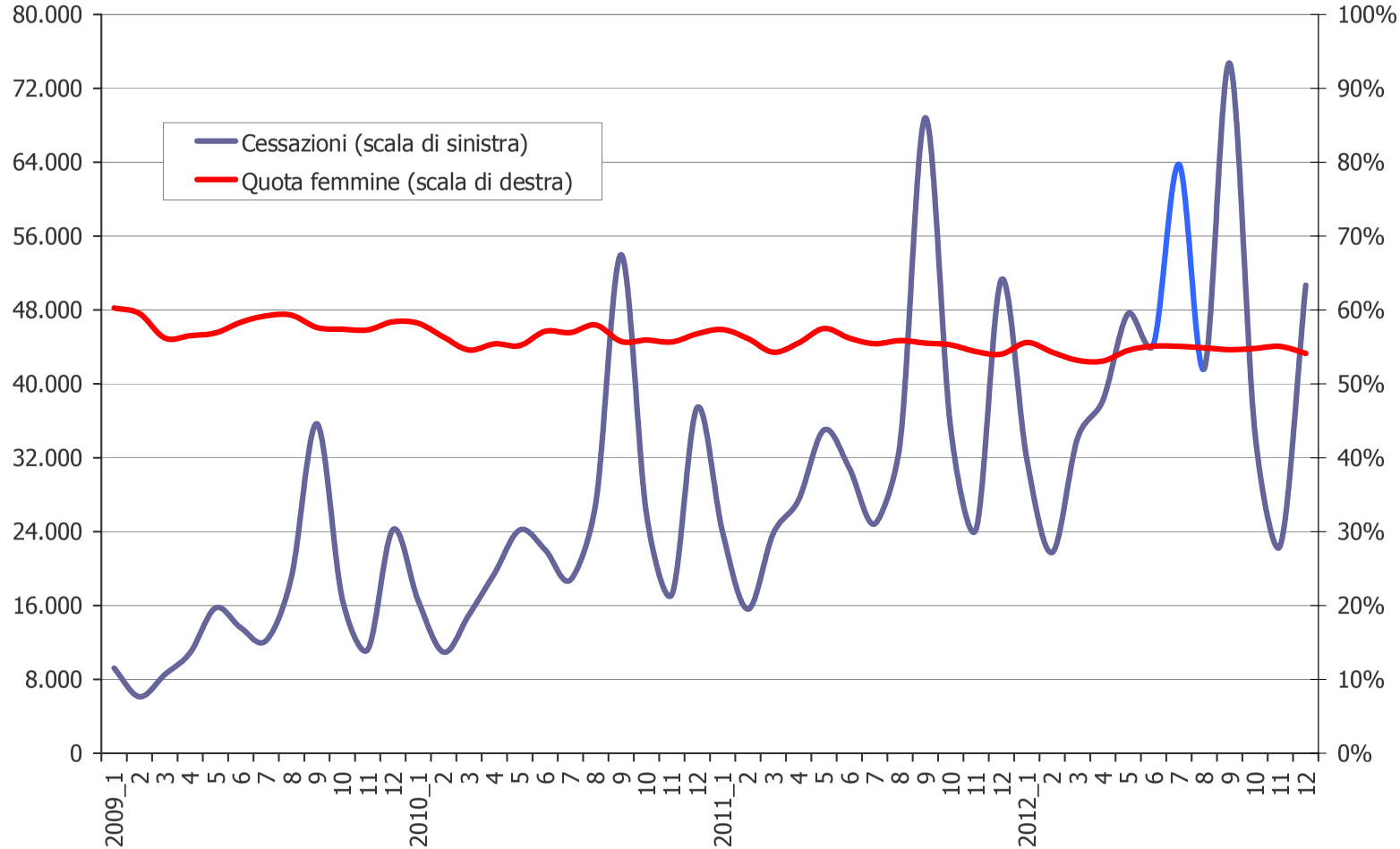
Dinamica dei contratti di lavoro intermittente in alcune province

VENETO LAVORO

	2° semestre 2011			Variazioni 2° sem 2012 su 2° sem 2011			
	Assunzioni totali	Cessazioni totali	Assunzioni quota donne	Assunzioni totali	Cessazioni totali	Assunzioni donne	Cessazioni donne
Milano	13.181	13.239	50%	-10%	31%	-10%	28%
Rimini	10.418	11.364	53%	-39%	4%	-39%	4%
Venezia	8.909	10.986	52%	-40%	19%	-40%	17%
Brescia	8.526	8.081	60%	-43%	19%	-45%	17%
Torino	8.382	7.633	55%	-39%	12%	-39%	8%
Verona	8.078	8.754	50%	-43%	17%	-44%	21%
Ravenna	7.271	11.861	53%	-26%	10%	-28%	9%
Bologna	6.015	5.562	50%	-39%	23%	-43%	22%
Vicenza	5.873	5.124	59%	-37%	42%	-40%	44%
Forlì-Cesena	5.613	6.153	58%	-40%	20%	-40%	20%
Ancona	5.494	6.745	54%	-40%	12%	-38%	18%
Pesaro e Urbino	5.310	6.483	61%	-44%	1%	-48%	-4%
Padova	5.258	4.592	53%	-44%	41%	-43%	46%
Cuneo	5.092	4.920	62%	-42%	12%	-44%	10%
Macerata	5.034	5.580	54%	-43%	10%	-45%	7%
Modena	4.808	4.597	55%	-39%	30%	-43%	26%
Treviso	4.649	3.828	56%	-42%	46%	-46%	48%
Bergamo	4.533	4.125	61%	-39%	28%	-39%	24%
Napoli	4.505	3.965	30%	-27%	52%	-27%	81%
Mantova	4.432	4.429	67%	0%	58%	18%	73%
Varese	4.150	3.982	51%	-39%	23%	-44%	26%
Reggio nell'Emilia	4.009	3.944	59%	-44%	33%	-47%	31%
Totale 6 regioni	188.306	196.225	54%	-37%	21%	-38%	21%

Fonte: elab. su dati SeCO - 6 REGIONI
(Campania, Emilia R., Veneto, Lombardia, Marche, Piemonte)

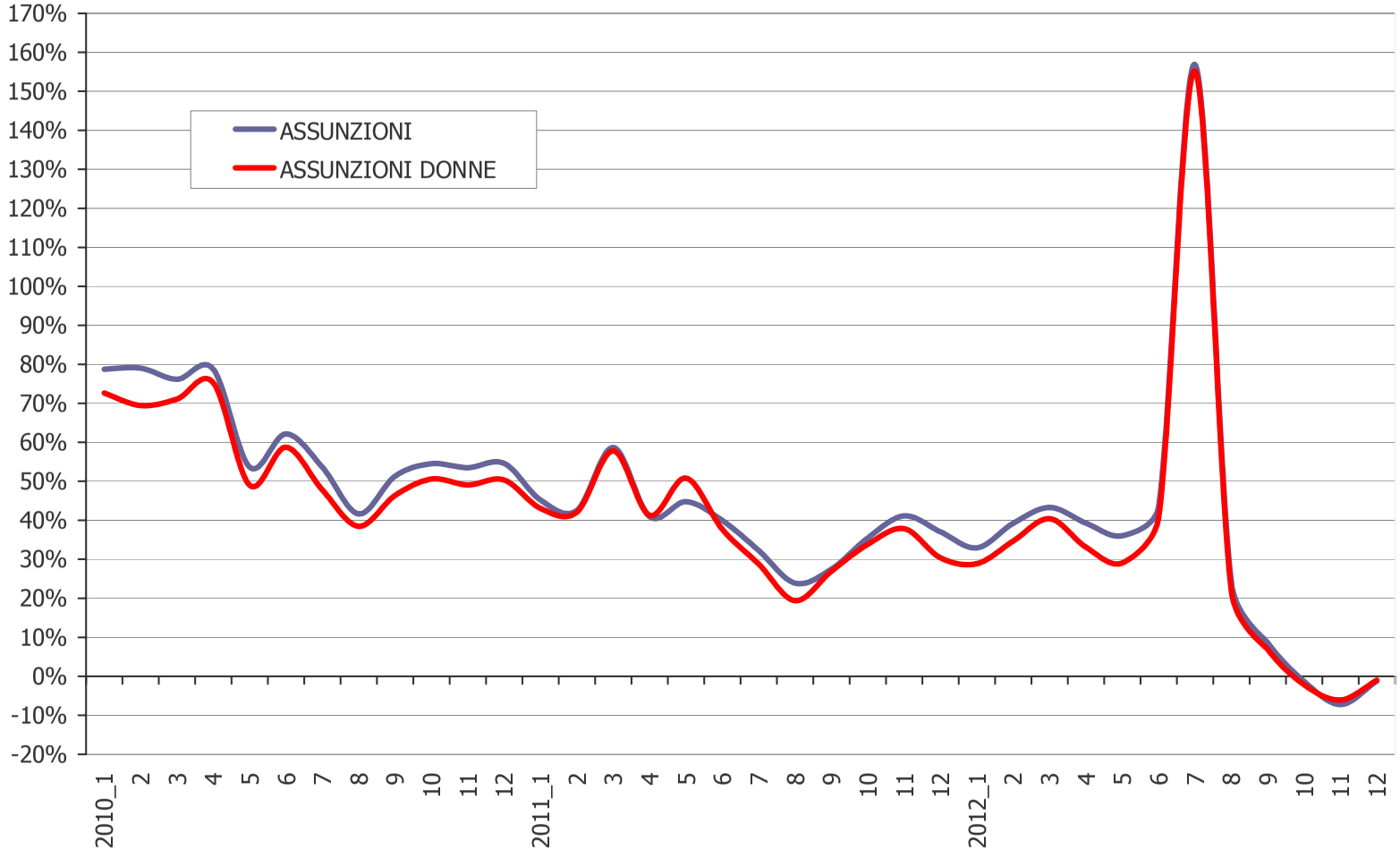
Contratti di lavoro a chiamata. CESSAZIONI. Dati complessivi per 12 regioni. Dati mensili



Fonte: elab. su dati SeCO - 12 REGIONI
(Campania, Emilia R., Veneto, Lombardia, Marche, Piemonte, Sardegna, Liguria, Trento, Bolzano, Friuli V. Giulia, Umbria)

Contratti di lavoro a chiamata. CESSAZIONI. Variazioni tendenziali (mese sul corrispondente mese dell'anno precedente) per 12 regioni. Dati mensili 2010-2012

VENETO LAVORO



Fonte: elab. su dati SeCO - 12 REGIONI
(Campania, Emilia R., Veneto, Lombardia, Marche, Piemonte, Sardegna, Liguria, Trento, Bolzano, Friuli V. Giulia, Umbria)

Veneto. Cessazioni di contratti di lavoro intermittente e successive transizioni ad altra occupazione.

VENETO LAVORO

	Valori assoluti				Quota
	2010	2011	2012	2012 Femmine	femmine su tot.
Valori assoluti					
Totale cessazioni luglio-novembre	**22.969**	**29.352**	**39.704**	**21.858**	**55%**
Quota % sul totale cessazioni					
Totale cessazioni luglio-novembre	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	
Rioccupati entro un mese	**33%**	**32%**	**41%**	**41%**	
Rioccupati nella medesima impresa (entro un mese)	**14%**	**14%**	**29%**	**30%**	
- Tempi indeterminati	**2%**	**2%**	**13%**	**14%**	
- Apprendistato	**1%**	**1%**	**1%**	**1%**	
- Tempo determinato	**3%**	**4%**	**11%**	**11%**	
- Lavoro intermittente	**8%**	**8%**	**3%**	**3%**	
- Lavoro a progetto	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	

Problema non indagato: transizione da intermittente a voucher

Fonte: elab. su dati Silv – Veneto

❖ Lavoro a progetto

VENETO LAVORO

Principali modifiche introdotte dalla l.92/2012

Le nuove norme interessano i contratti di collaborazione instaurati a partire dal 18.07.2012

1. ***Definizione della prestazione (tipologia)*** → individuazione più marcata della natura e delle modalità di svolgimento della prestazione

2. ***Corrispettivo del collaboratore*** → proporzionale alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, non deve risultare inferiore ai minimi salariali

3. ***Nuove modalità di recesso*** → nuove regole in relazione al recesso anticipato dal contratto: solo il collaboratore potrà invece recedere anticipatamente

4. ***Graduale adeguamento dei profili contributivi*** → incremento progressivo delle aliquote contributive per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata dell'Inps

VENETO LAVORO

Effetti attesi

1. Diminuzione delle nuove attivazioni contrattuali

2. Diminuzione delle cessazioni come conseguenza delle minori attivazioni

3. Riduzione delle reiterazioni con passaggio ad altre forme contrattuali

❖ Associazione in partecipazione

VENETO LAVORO

Principali modifiche introdotte dalla l.92/2012

Le nuove norme interessano i rapporti di lavoro instaurati a partire dal 18.07.2012

1. ***Introduzione del limite di tre unità al numero degli associati in un'azienda***
   fatti salvi i rapporti coniugali, di parentela ed affini

2. ***Presunzione di subordinazione***
   rispetto ai rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro attivati in presenza di det. condizioni (senza partecipazione agli utili, senza visione rendiconto, senza elevata professionalità)

3. ***Graduale adeguamento dei profili contributivi***
   incremento progressivo delle aliquote contributive per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata dell'Inps

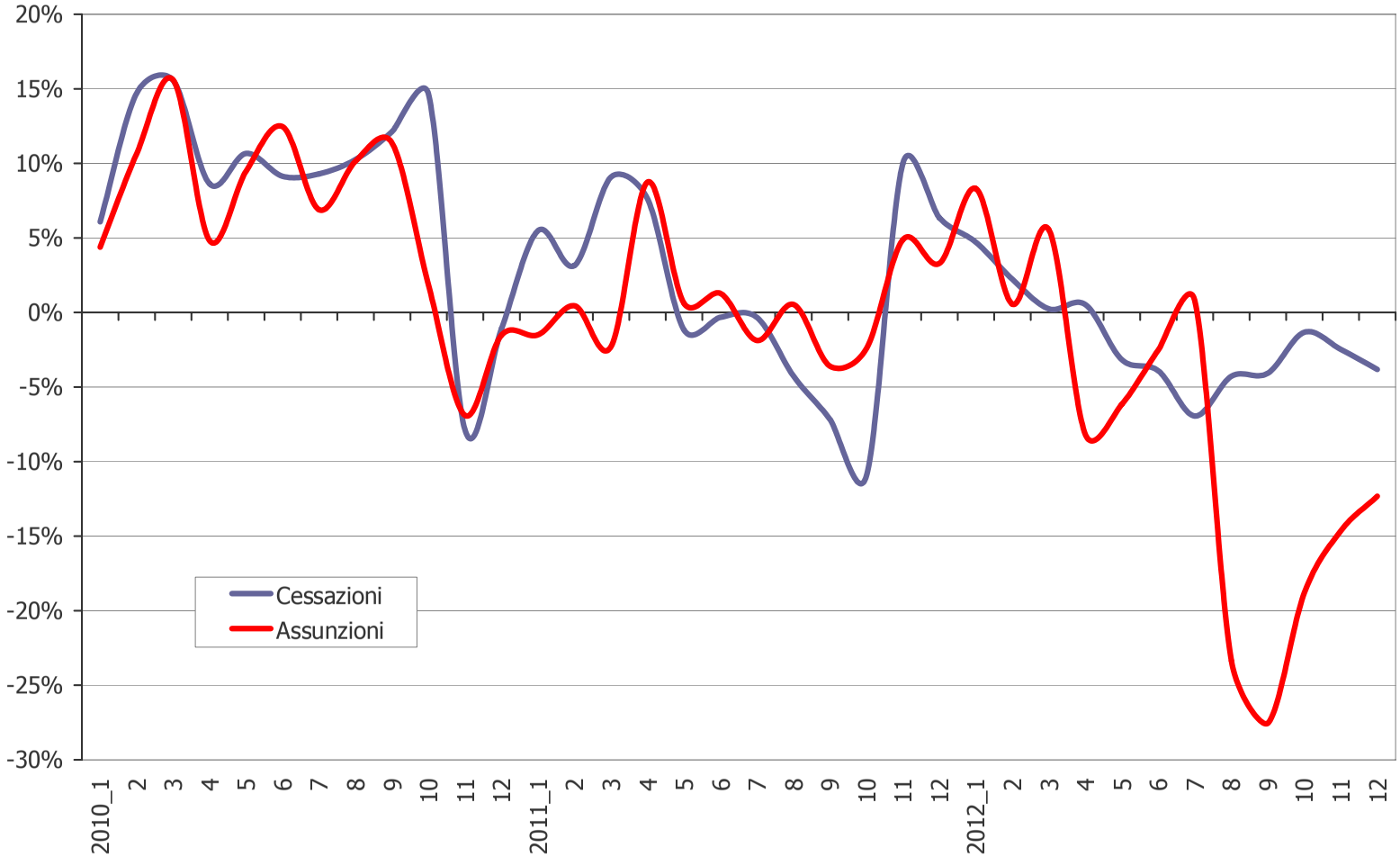
VENETO LAVORO

Effetti attesi

1. Diminuzione delle nuove attivazioni contrattuali
2. Aumento delle cessazioni
3. Passaggio ad altre forme contrattuali

Rapporti di lavoro parasubordinato (collab. a progetto e associazioni in partecipazione). ASSUNZIONI E CESSAZIONI. Variazioni tendenziali (mese sul corrispondente mese dell'anno precedente) per 12 regioni. Dati mensili 2010-2012

VENETO LAVORO



Fonte: elab. su dati SeCO - 12 REGIONI
(Campania, Emilia R., Veneto, Lombardia, Marche, Piemonte, Sardegna, Liguria, Trento, Bolzano, Friuli V. Giulia, Umbria)

Veneto. Cessazioni di contratti di lavoro parasubordinato e successive transizioni ad altra occupazione

VENETO LAVORO

	Valori assoluti				
	2010	2011	2012		
			Tot.	Femm.	% femm.
COLLABORAZIONI A PROGETTO					
Totale cessazioni luglio-novembre	**14.696**	**15.630**	**14.909**	**8.246**	55%
Rioccupati entro un mese	**49%**	**48%**	**44%**	**45%**	56%
Rioccupati nella medesima impresa entro un mese	33%	**32%**	**31%**	**31%**	54%
- Tempi indeterminati	2%	2%	3%	4%	58%
- Apprendistato	1%	1%	1%	1%	59%
- Tempo determinato	2%	2%	4%	4%	64%
- Lavoro intermittente	0%	0%	0%	0%	26%
- Lavoro a progetto	**28%**	**27%**	**22%**	**21%**	51%
ASSOCIAZIONI IN PARTECIPAZIONE					
Totale cessazioni luglio-novembre	**691**	**725**	**851**	**539**	63%
Rioccupati entro un mese	**40%**	**40%**	**42%**	**49%**	73%
Rioccupati nella medesima impresa entro un mese	11%	**13%**	**28%**	**35%**	79%
- Tempi indeterminati	2%	**4%**	**10%**	**10%**	68%
- Apprendistato	0%	0%	0%	0%	67%
- Tempo determinato	4%	**3%**	**14%**	**19%**	91%
- Lavoro intermittente	1%	1%	0%	0%	50%
- Lavoro a progetto	3%	4%	4%	4%	66%

Fonte: elab. su dati Silv – Veneto

❖ Apprendistato

VENETO LAVORO

Principali modifiche (D.lgs. 167/2011 e L. 92/2012)

1. ***Formazione***

   Per poter beneficiare delle agevolazioni contributive il datore di lavoro deve garantire all'apprendista la formazione prevista nel piano formativo individuale e la presenza di un tutor o referente aziendale. Nell'apprendistato professionalizzante: formazione professionalizzante e di mestiere a carico dell'azienda; formazione di base o trasversale a carico della Regione.
   (In passato: formazione su iniziativa della Regione, finanziata dalla Regione)

2. Rapporto apprendisti/lavoratori

Il numero max di apprendisti (assunti direttamente e indirettamente) è:

- aziende fino a 9 dip., pari al 100% lav. specializzati in servizio;
- aziende oltre 9 dip., in rapporto di 3 a 2 rispetto lav. specializzati in servizio.

3. Condizionalità della trasformazione

rispetto di una percentuale di conferma per procedere a nuove assunzioni di apprendisti

Per le aziende con oltre 9 dipendenti, assunzione nuovi apprendisti solo se prosecuzione rapp.lav. di almeno il 30% appr. nei 36mesi precedenti

VENETO LAVORO

Principali modifiche (D.lgs. 167/2011 e L. 92/2012)

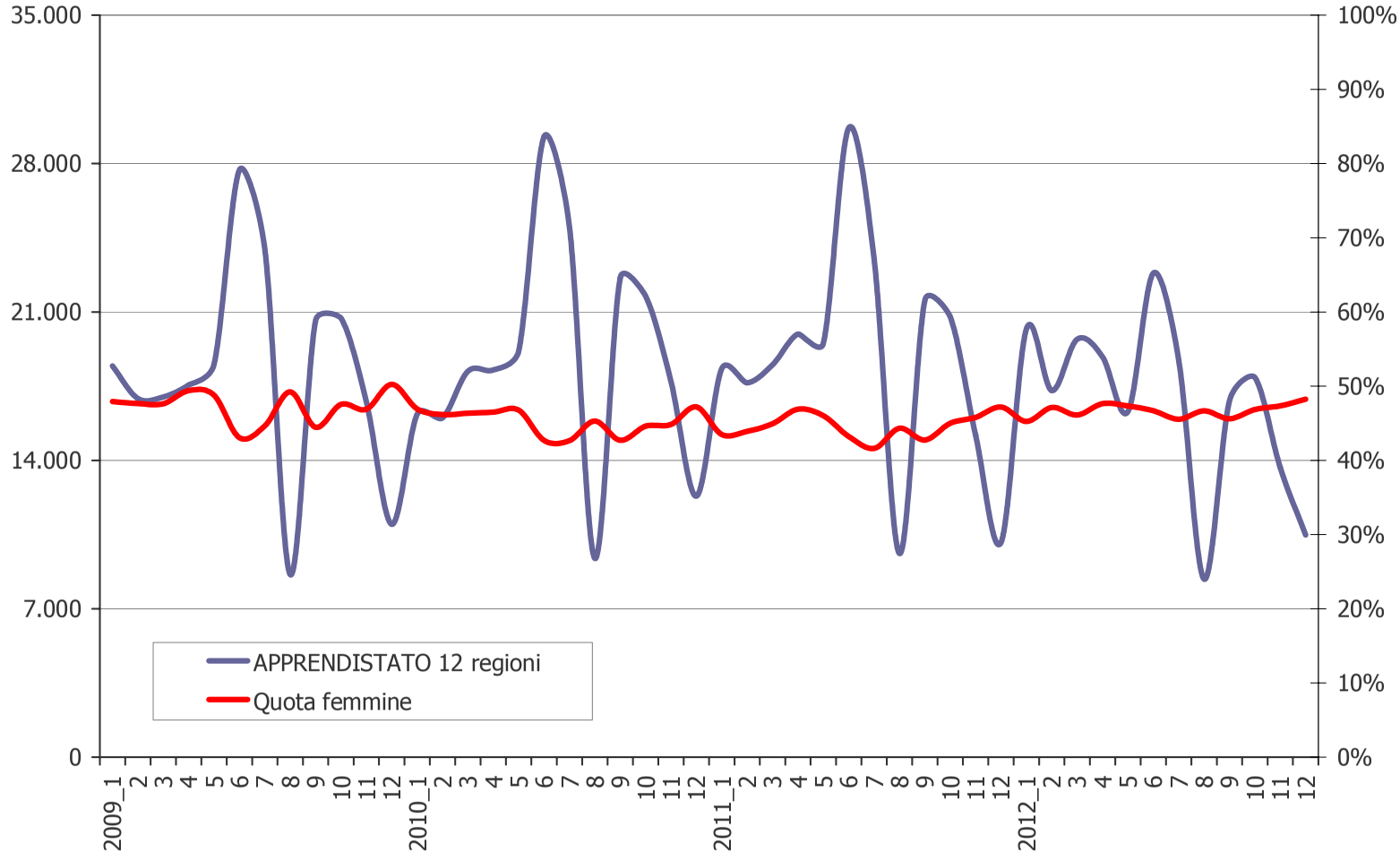
4. Entità degli sgravi contributivi

Per finanziare l'ASpI è stato previsto un incremento del contributo a carico del datore di lavoro pari all'1,61% (1,31% + 0,30% di incremento del Fondo di solidarietà).

Incentivo in favore dei contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1/1/2012 - 31/12/2016 (legge n. 183/2011, art. 22): è previsto per i datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove, lo sgravio totale dei contributi a loro carico per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto; per quelli successivi al terzo, resta confermata l'aliquota del 10%, fino alla scadenza del contratto di apprendistato.

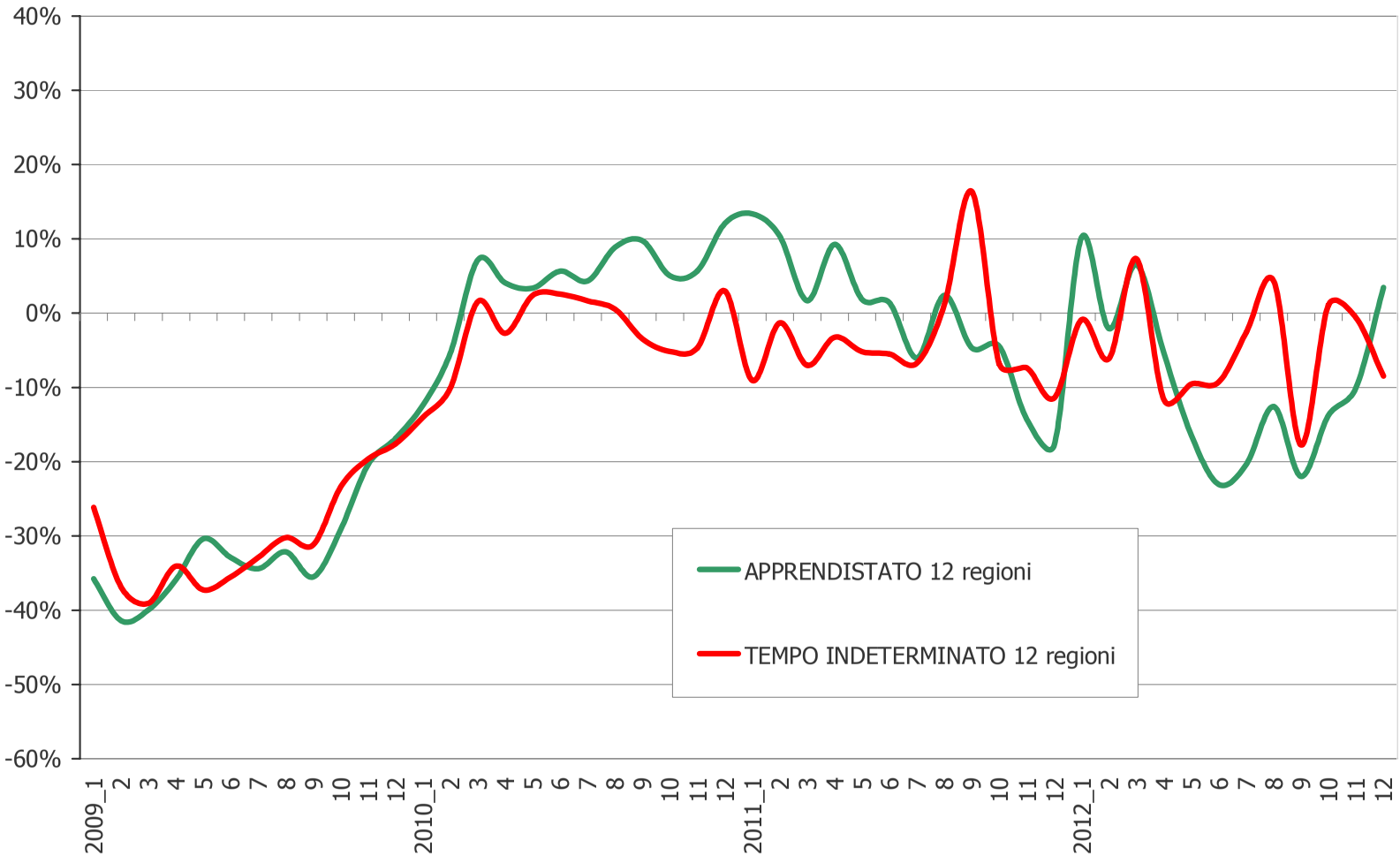
Contratti di apprendistato. ASSUNZIONI. Dati complessivi per 12 regioni. Dati mensili. Quota Femmine

VENETO LAVORO



Fonte: elab. su dati SeCO - 12 REGIONI
(Campania, Emilia R., Veneto, Lombardia, Marche, Piemonte, Sardegna, Liguria, Trento, Bolzano, Friuli V. Giulia, Umbria)

Assunzioni con contratti di apprendistato. Confronto con assunzioni a tempo indeterminato. Variazioni tendenziali mensili



(Campania, Emilia R., Veneto, Lombardia, Marche, Piemonte, Sardegna, Liguria, Trento, Bolzano, Friuli V. Giulia, Umbria)

❖ Contratti a tempo determinato

VENETO LAVORO

Principali modifiche introdotte dalla l.92/2012

1. Condizioni per la stipula del contratto. Acausalità del primo contratto

per una durata massima di 1 anno e solo nel caso del primo contratto a tempo det. (nell'azienda) del lavoratore.

2. Successione dei contratti (intervallo minimo)

E' consentita la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che tra la fine del precedente contratto e l'utilizzo del nuovo trascorra un intervallo minimo di:
- almeno 60gg se il precedente contratto era di durata inferiore ai 6 mesi;
- almeno 90gg se il precedente contratto era di durata superiore ai 6 mesi.

3. Oneri aggiuntivi

Aliquota contributiva aggiuntiva dell'1,4% per i lavoratori non a tempo indet. (dal 1 gennaio 2013). L'aliquota aggiuntiva è destinata al finanziamento dell'ASPI. Prevista restituzione di max ultimi 6 mesi in caso di trasformazione o successiva assunzione a tempo indeterminato.

VENETO LAVORO

Effetti attesi

1. **Aumento degli esordienti in azienda con contratti a tempo determinato di durata di un anno**

2. **Allungamento delle durate dei primi contratti**

3. **Aumento degli intervalli minimi tra un'assunzione a tempo determinato e quella successiva**

Sui contratti a tempo determinato in Veneto (1)

VENETO LAVORO

400.000 contratti annui, di cui poco più di 300.000 "tipici" (al netto sostituzioni, spettacolo, P.A.)

Di questi: quasi il 50% turismo + agricoltura; 10% istruzione

Meno della metà sono contratti con esordienti (circa 150.000)

1. In generale nessuna particolare accentuazione – nel secondo semestre 2012 - né relativa né assoluta degli esordienti rispetto ai non esordienti. Segnali in tali direzioni (di spiazzamento) limitati ad alcuni settori (metalmeccanico, chimico, servizi finanziari)
2. Modesto aumento medio delle durate medie dei contratti con durata prevista compresa tra 6 mesi e un anno (da 293 gg. a 306)
3. Incremento dei contratti a tempo determinato "provenienti" da altre tipologie contrattuali a termine (intermittente, parasub.: circa 3-4.000, pari all'1%)

Sui contratti a tempo determinato in Veneto (2)

VENETO LAVORO

Riassunzioni:

Alle cessazioni di rapporti a termine (poco meno di 300.000 annui) fa seguito una riassunzione a termine nel 60% dei casi. Due terzi delle riassunzioni avvengono nella medesima impresa, 50.000 entro una settimana.

Da luglio a novembre le riassunzioni nella medesima impresa sono diminuite (- 4.000) mentre le riassunzioni in altra impresa sono rimaste stabili.

Tempi indeterminati, trasformazioni, agevolazioni

I dati amministrativi segnalano una tenuta delle posizioni lavorative a tempo indeterminato nel 2012 (meglio le donne degli uomini, anche al netto lavoro domestico)

Ciò è dovuto a condizioni di mercato (riduzione della mobilità da impresa a impresa) e a effetti dell'assetto regolativo (rilevanza cig, rilevanza trasformazioni incentivate, passaggi da altre tipologie contrattuali).

VENETO LAVORO

Le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato in Veneto: un quadro di sintesi			
	2008	2011	2012
ATTIVAZIONI A TEMPO INDETERMINATO	226.609	160.176	144.296
PERCORSO PRE-ASSUNZIONE			
Esordienti	34.451	14.904	12.567
stranieri	14.170	6.875	5.856
Provenienti da altra impresa	99.385	67.244	55.073
- passaggi cti - cti	66.148	43.561	35.380
di cui agevolati (lista mobilità, disocc. lunga durata)	3.747	3.811	
- mobilità ascendente	33.237	23.683	19.693
Passaggi nella medesima impresa	79.391	75.808	75.353
- riassunzioni cti - cti	7.714	6.077	5.803
- stabilizzazioni	14.844	12.299	16.008
di cui agevolate			
- trasformazioni	56.833	57.432	53.542
di cui agevolate (apprendistato + mobilità)	14.877	19.125	

Verso le nuove agevolazioni

Da:

- Apprendistato
- Licenziati inseriti in lista di mobilità ex l. 223 e l. 236
- Disoccupati di lunga durata (24 mesi)

A:

- Apprendistato
- Licenziati inseriti in lista di mobilità ex l. 223
- Donne non occupate da 12 o 24 mesi
- Disoccupati over 50 da almeno 12 mesi

VENETO LAVORO

Grazie dell'attenzione

Per maggiori dettagli sui dati amministrativi:

www.venetolavoro.it

Previdenza e welfare nazionale e locale

Chiara Saraceno
Honorary Fellow
Collegio Carlo Alberto

Aumenta occupazione femminile e materna, ma paese rimane poco amichevole

- L'Italia rimane uno dei pochi paesi europei e dell'OCSE in cui, non solo la presenza dei figli, ma il matrimonio provoca una uscita dal mercato del lavoro, specialmente tra le donne a bassa istruzione e soprattutto nel Mezzogiorno.
- Ancora negli anni duemila, tra le donne tra 35 e 44 anni si passa da un tassi di occupazione dell'83% tra le non coniugate e senza figli al 75,4% delle coppie senza figli, al 56,9% delle coppie con figli e al 40,5% delle coppie con 3 o più figli.
- Quasi una donna su cinque al momento della nascita del figlio lascia o perde il lavoro

Precarietà incide su possibilità di diventare madri (Sabbadini/ISTAT)

Tra le donne 25-34 anni

38,8% ancora in famiglia genitori contro 29,9% delle stabili

28,7% madri contro 31,9% delle stabili

17,5% in coppia senza figli contro 21,2% delle stabili

10,1% single contro 11,8% delle stabili

Inoltre le precarie lasciano più spesso il lavoro dopo la maternità

- Fino agli anni Ottanta, Italia era tra paesi più generosi per quanto riguarda congedi di maternità e genitoriali e servizi per prima infanzia (-6 anni) :
- Non molto generosa e non universalistica in sostegno al costo dei figli
- Ma integrazione scolastica di bambini portatori di handicap
- Dagli anni Novanta, poca innovazione anche se molti discorsi

Eccezioni

- Legge 53/2000 sui congedi
- Legge 285/97 sull'infanzia e l'adolescenza
- Assegno di maternità per le non indennizzate
- 2007 piano triennale per nidi

Ma, dal 2008, progressiva eliminazione del fondo sociale e dei trasferimenti agli enti locali per i servizi

Le riforme del 2011-12: la parità malintesa

- Equiparazione dell'età alla pensione tra uomini e donne, ma contestuale ulteriore diminuzione degli investimenti nei servizi
- Riforma m.d.l.: i limiti e le ambiguità del voucher e l'inutilità del congedo paterno

→ La cura sparisce dall'orizzonte delle policies?

Ruolo importante di politiche locali, ma, in assenza di standard comuni, rafforzamento dei divari territoriali (Pavolini)

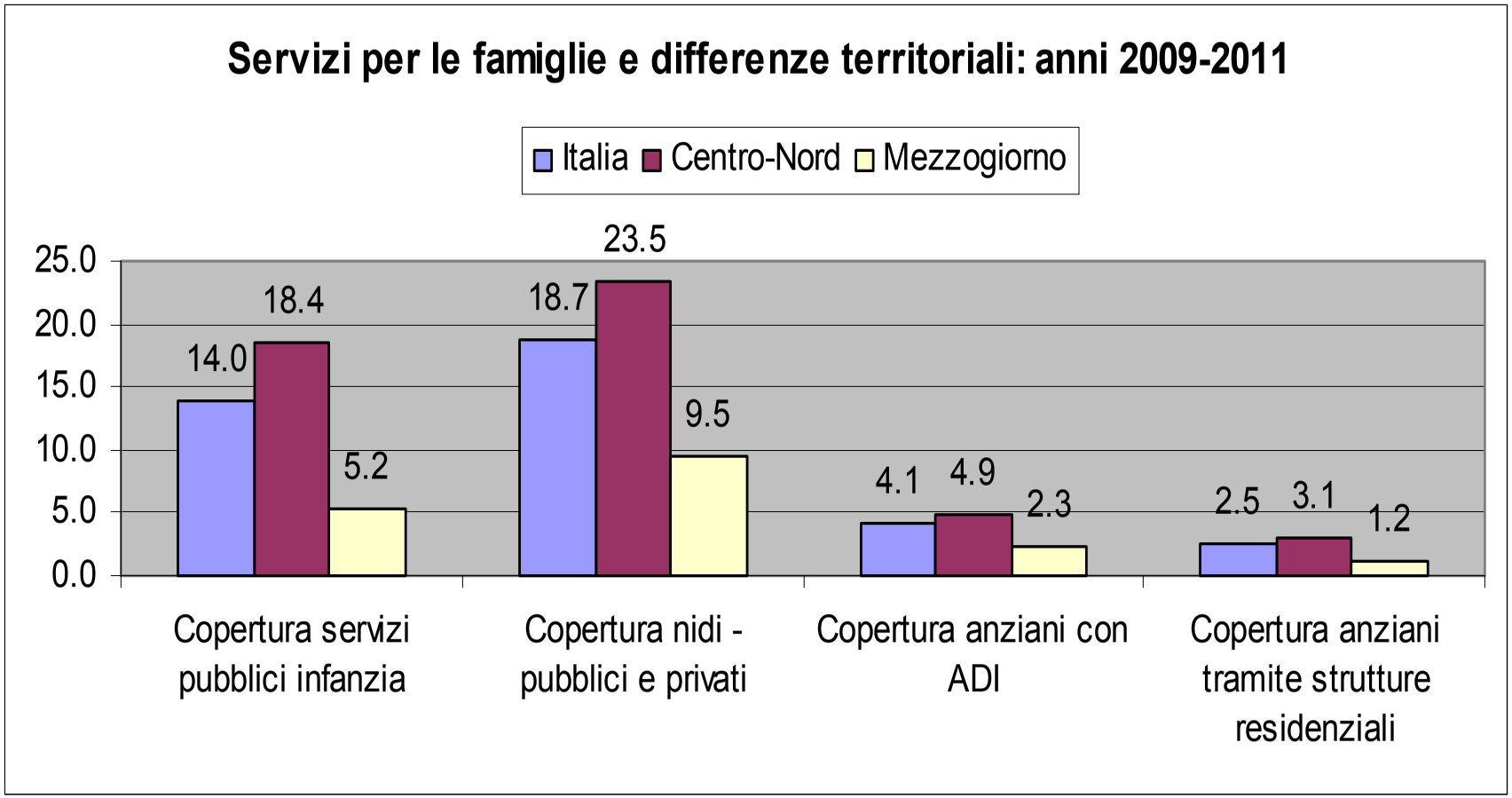
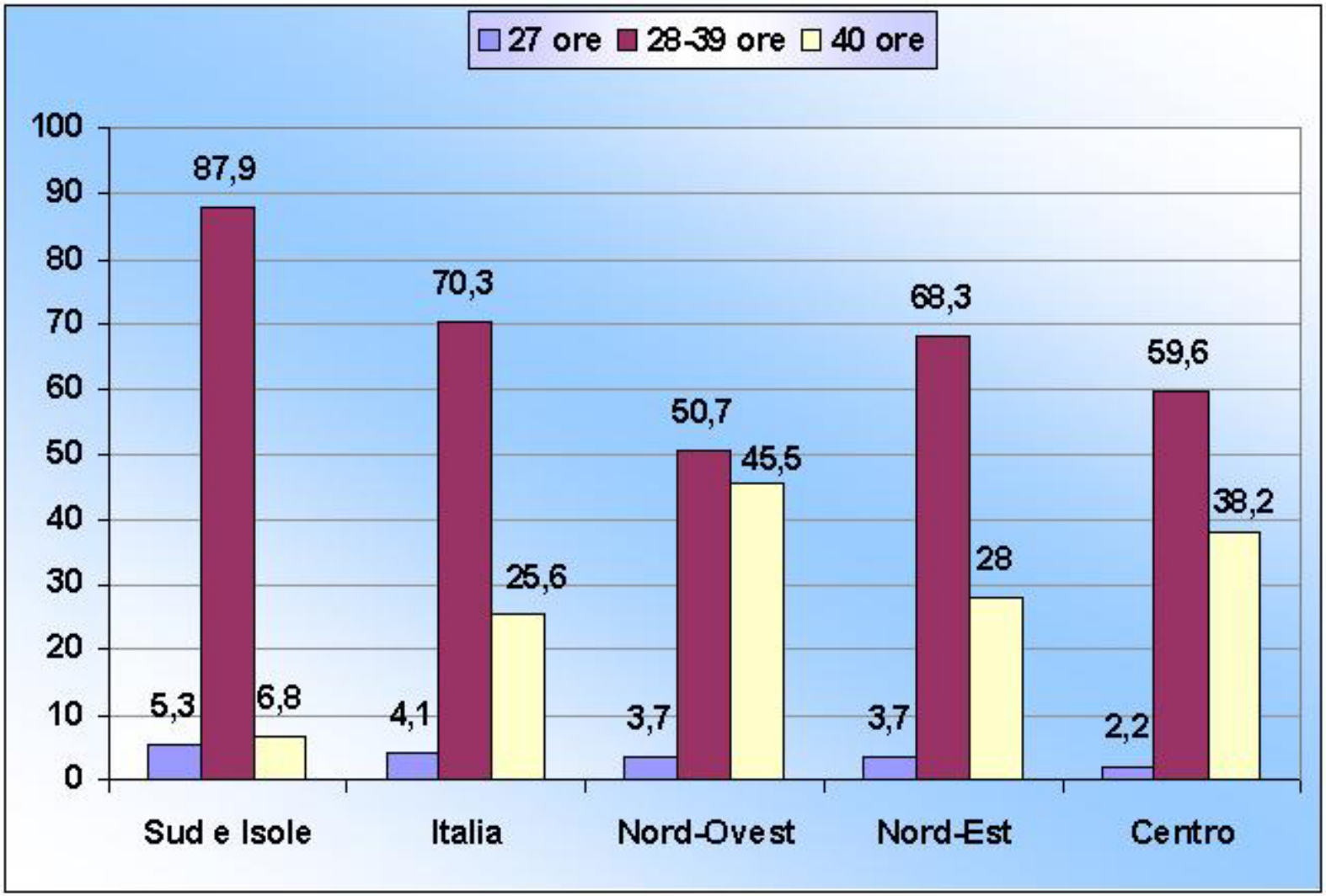


Grafico 1 - Alunni per orario di frequenza e per ripartizione geografica
Scuola primaria statale - A.S. 2006/2007



CNEL
11 aprile 2011

WELFARE NAZIONALE E LOCALE: effetti territoriali delle politiche

MARIELLA VOLPE

Unità di Valutazione degli Investimenti Pubblici (UVAL)

DPS-MISE

OBIETTIVI e FONTI

Gli obiettivi

•Ricostruire il quadro strutturale degli interventi in campo sociale: chi fa che cosa? quanto pesa l'intervento di ciascun soggetto?

•Ricostruire il quadro delle diseguaglianze e dei divari territoriali antecedente le riforme 2012

•Ricostruire le azioni di policy tendenti a superarli già avviate, in corso e prospettiche

Le fonti

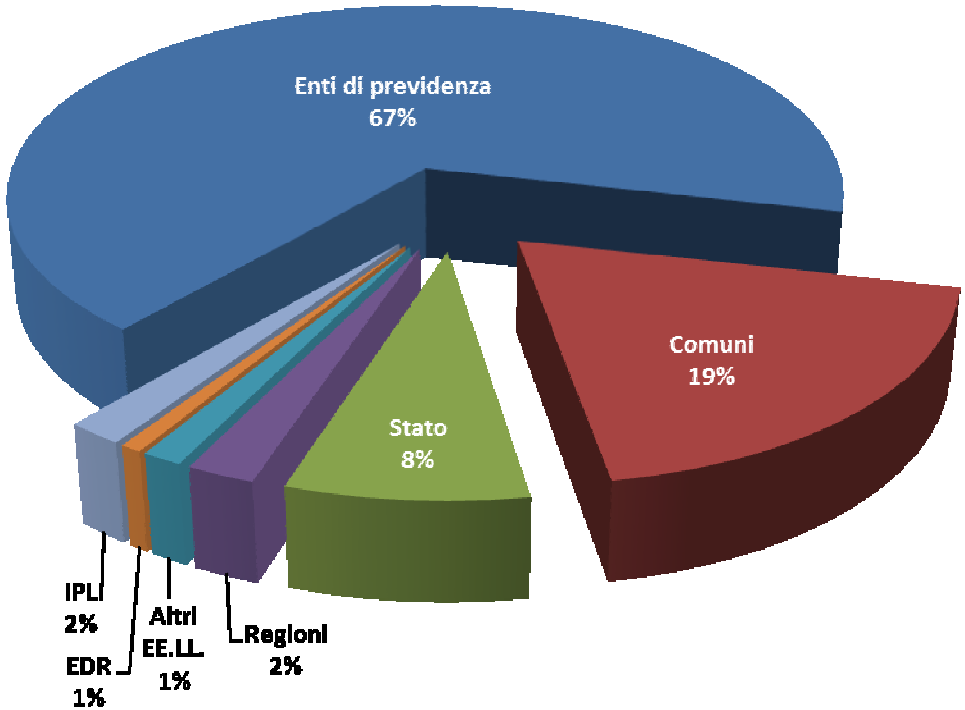
•Sistema Conti Pubblici Territoriali (CPT)

•Istat, Indagine sugli interventi e i servizi sociali dei comuni singoli o associati

•ISTAT-DPS, Banca dati Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo

SOGGETTI E DIMENSIONI DELL' INTERVENTO

SPA - Spese totali consolidate - Interventi in campo sociale per categoria di ente - Anni 2009-2011 - Migliaia di euro



ENTI DI PREVIDENZA - Erogazioni monetarie a cittadini con reddito scarso o insufficiente, indipendentemente dal versamento di contributi (pensione sociale, per invalidità, pensioni di guerra, …)

STATO - Erogazioni monetarie destinate al soddisfacimento delle esigenze dei cittadini meno abbienti (pensioni di guerra, acquisto prima casa, 5 per mille a enti per il volontariato, accoglienza in favore di stranieri, …)

COMUNI - Asili nido, servizi per l'infanzia e per i minori, strutture residenziali e di ricovero per anziani; servizi diversi alla persona

REGIONI - Interventi variabili tra le diverse Regioni, derivante dalla mancanza di una funzione propria

IPL e EDR - Specifici modelli organizzativi regionali molto localizzati relativi al decentramento di funzioni assistenziali.

Fonte: Sistema Conti Pubblici Territoriali

SU QUALE CONTESTO IMPATTANO GLI INTERVENTI IN CAMPO SOCIALE?

In Italia dualismo rilevante e persistente



PIL 76,7%
Popolazione 65,4% ← media 2009-2011
Spesa pubblica totale 69,3%
Spesa in conto capitale 65,7%

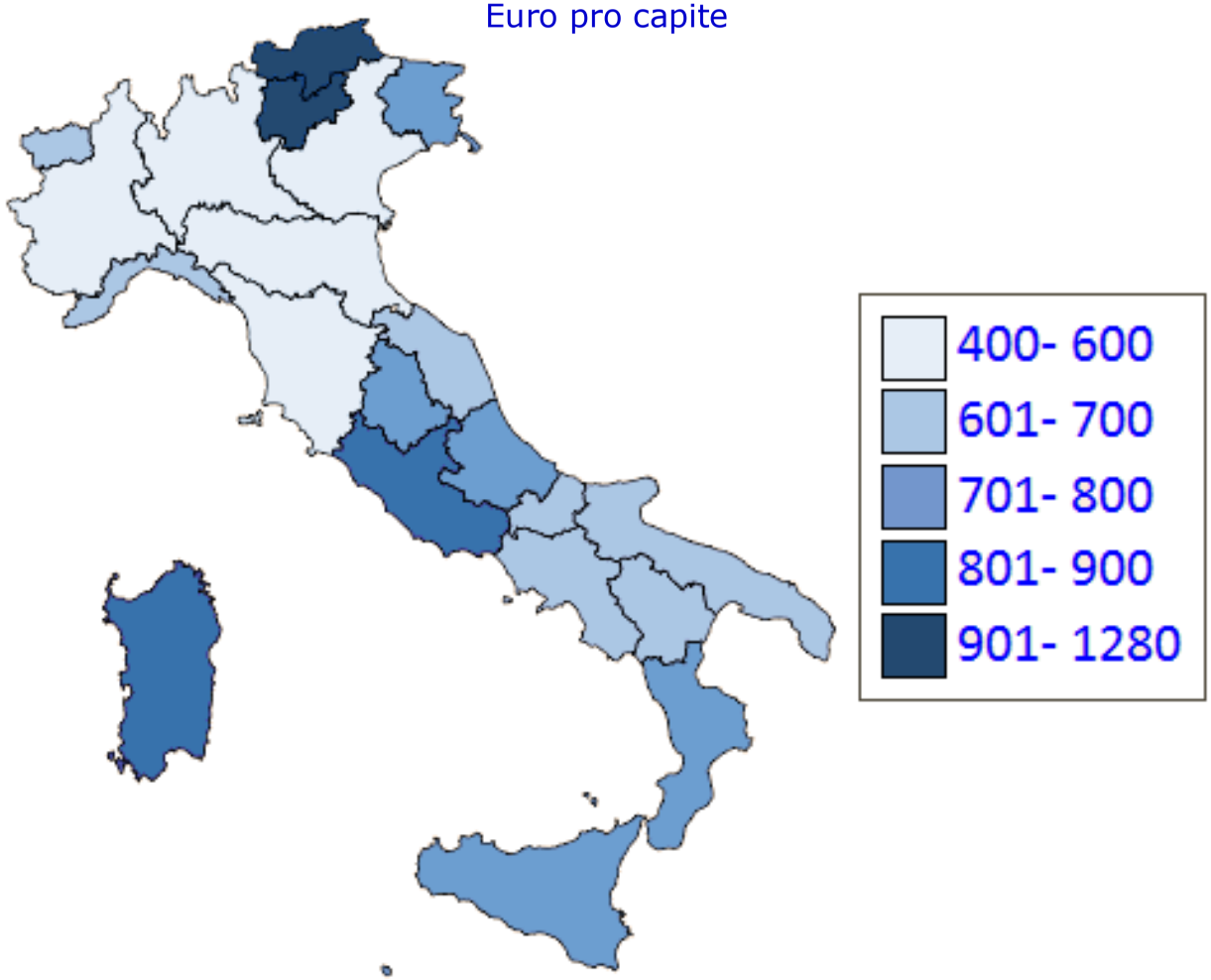
- Dualismo rilevante e persistente
  tra le Regioni del Nord e del Sud Italia

PIL 23,3%
Popolazione 34,6% ← media 2009-2011
Spesa pubblica totale 30,7%
Spesa in conto capitale 34,4%

GLI INTERVENTI IN CAMPO SOCIALE CORREGGONO O PERPETUANO GLI SQUILIBRI?

SPA - Spese totali per regione - Interventi in campo sociale - Anni 2009-2011

Euro pro capite

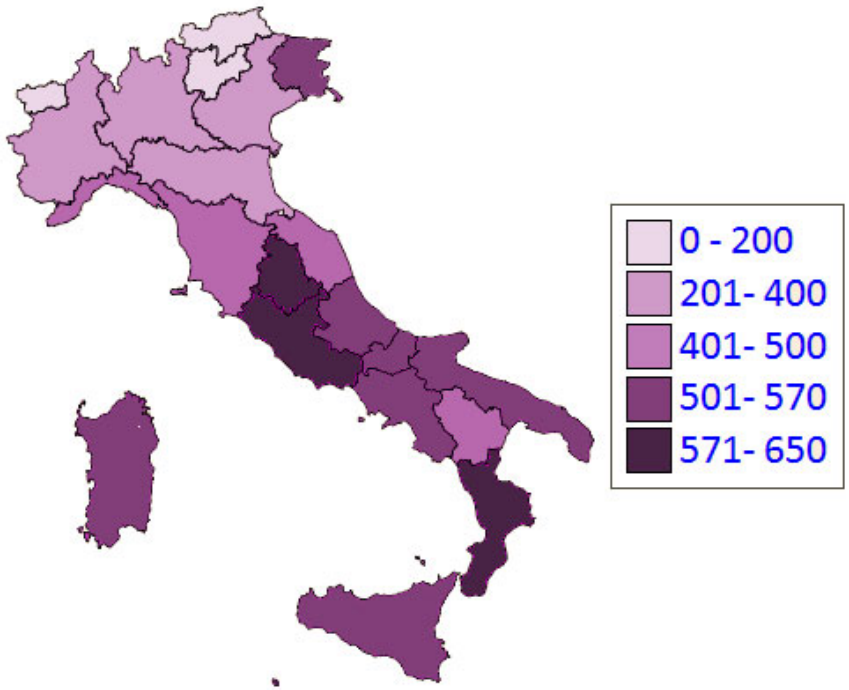


Fonte: Sistema Conti Pubblici Territoriali

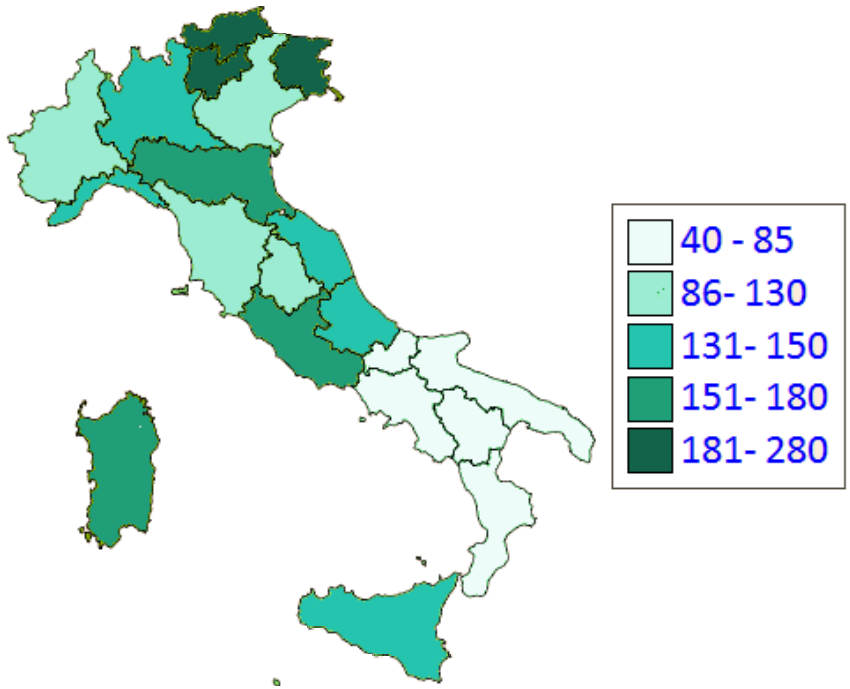
GLI INTERVENTI IN CAMPO SOCIALE CORREGGONO O PERPETUANO GLI SQUILIBRI?

Certamente sono il risultato di due diverse componenti

SPA - Spese degli Enti previdenziali e dello Stato per regione
Anni 2009-2011 - Euro pro capite



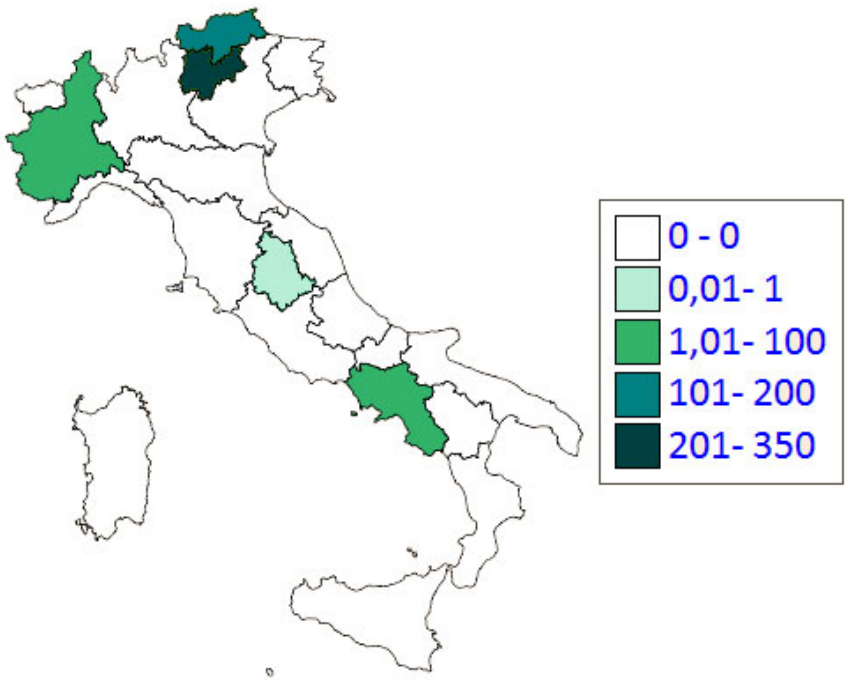
SPA - Spese delle amministrazioni comunali per regione
Anni 2009-2011 - Euro pro capite



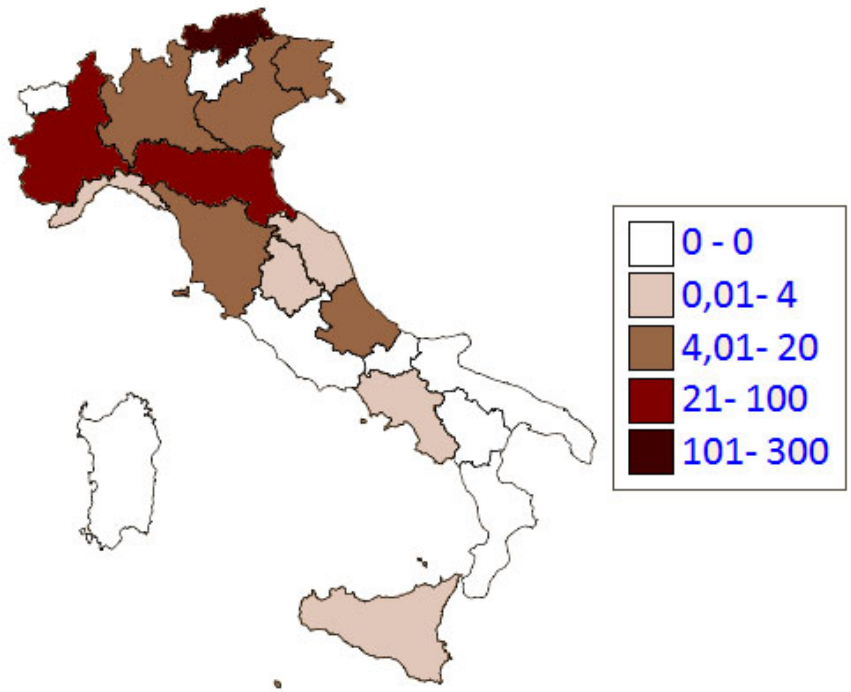
Fonte: Sistema Conti Pubblici Territoriali

IL RUOLO DELLA COMPONENTE ALLARGATA LOCALE DEL SETTORE PUBBLICO

SPA - Spese degli EDR per regione
Anni 2009-2011 - Euro pro capite

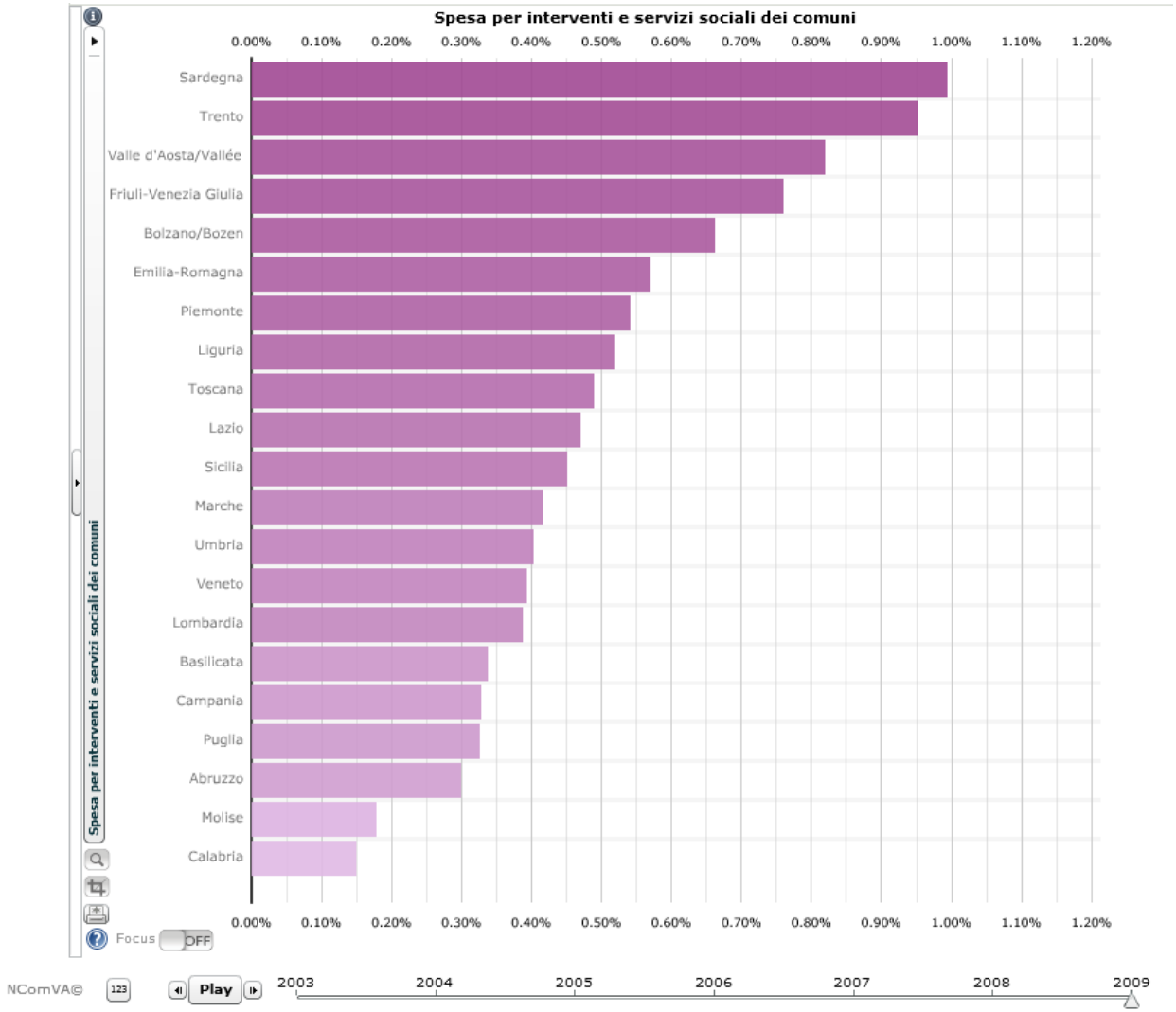


SPA - Spese delle IPL per regione
Anni 2009-2011 - Euro pro capite



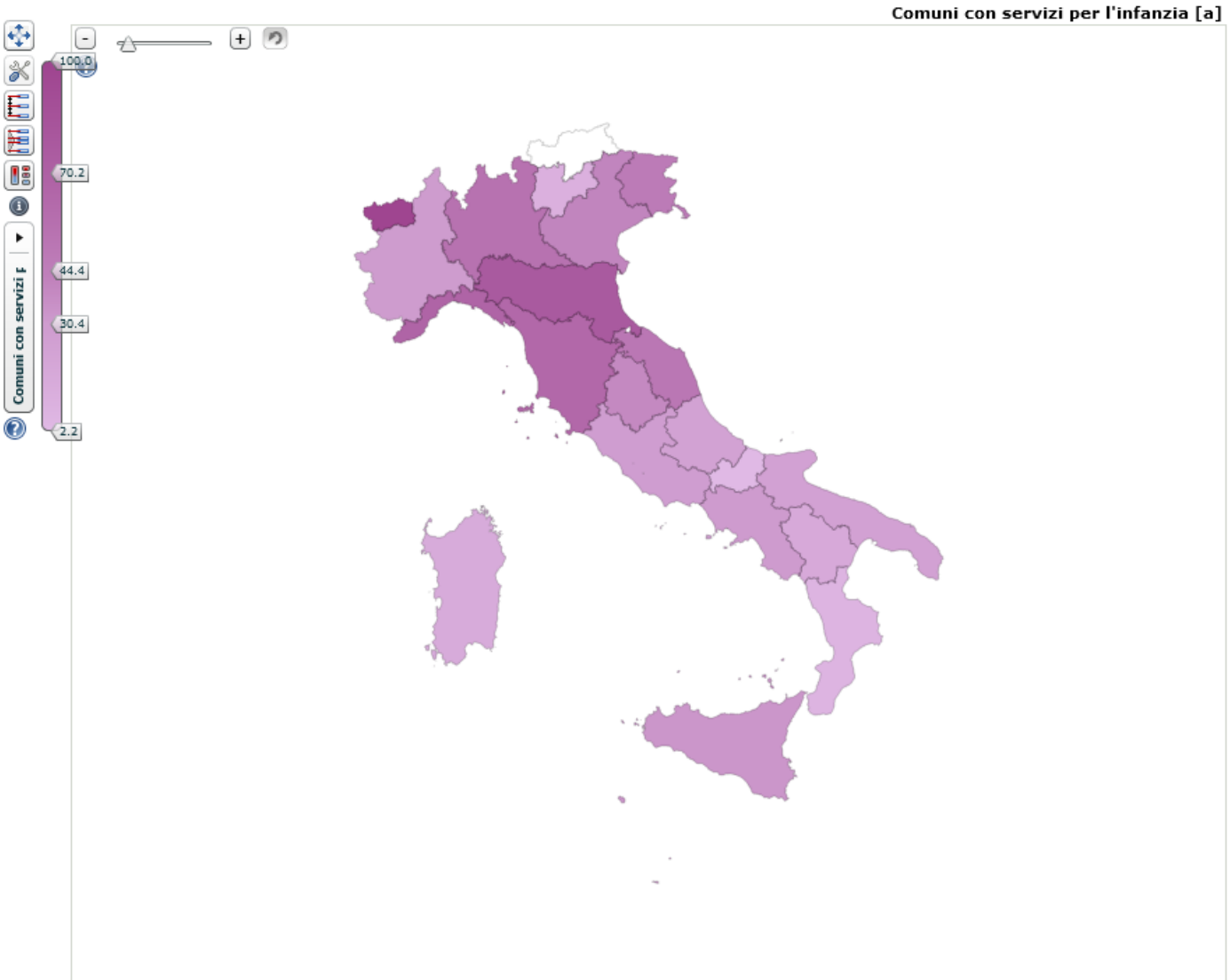
Fonte: Sistema Conti Pubblici Territoriali

SPESA PER INTERVENTI E SERVIZI SOCIALI OFFERTI DAI COMUNI (in rapporto al PIL) - Anno 2009



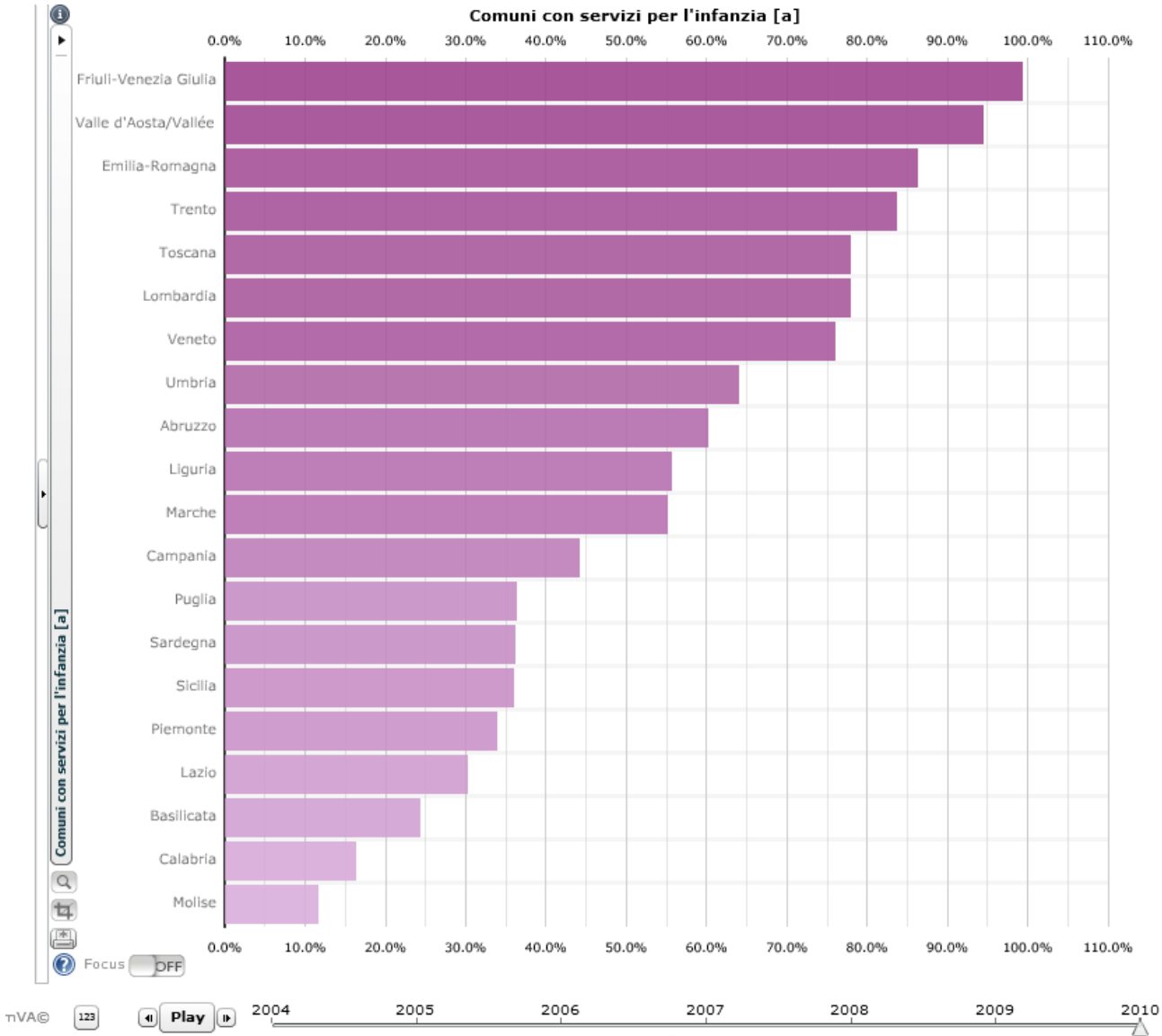
Fonte: ISTAT

DIFFUSIONE DELL'OFFERTA PUBBLICA DI ASILI NIDO E SERVIZI PER L'INFANZIA Anno 2010



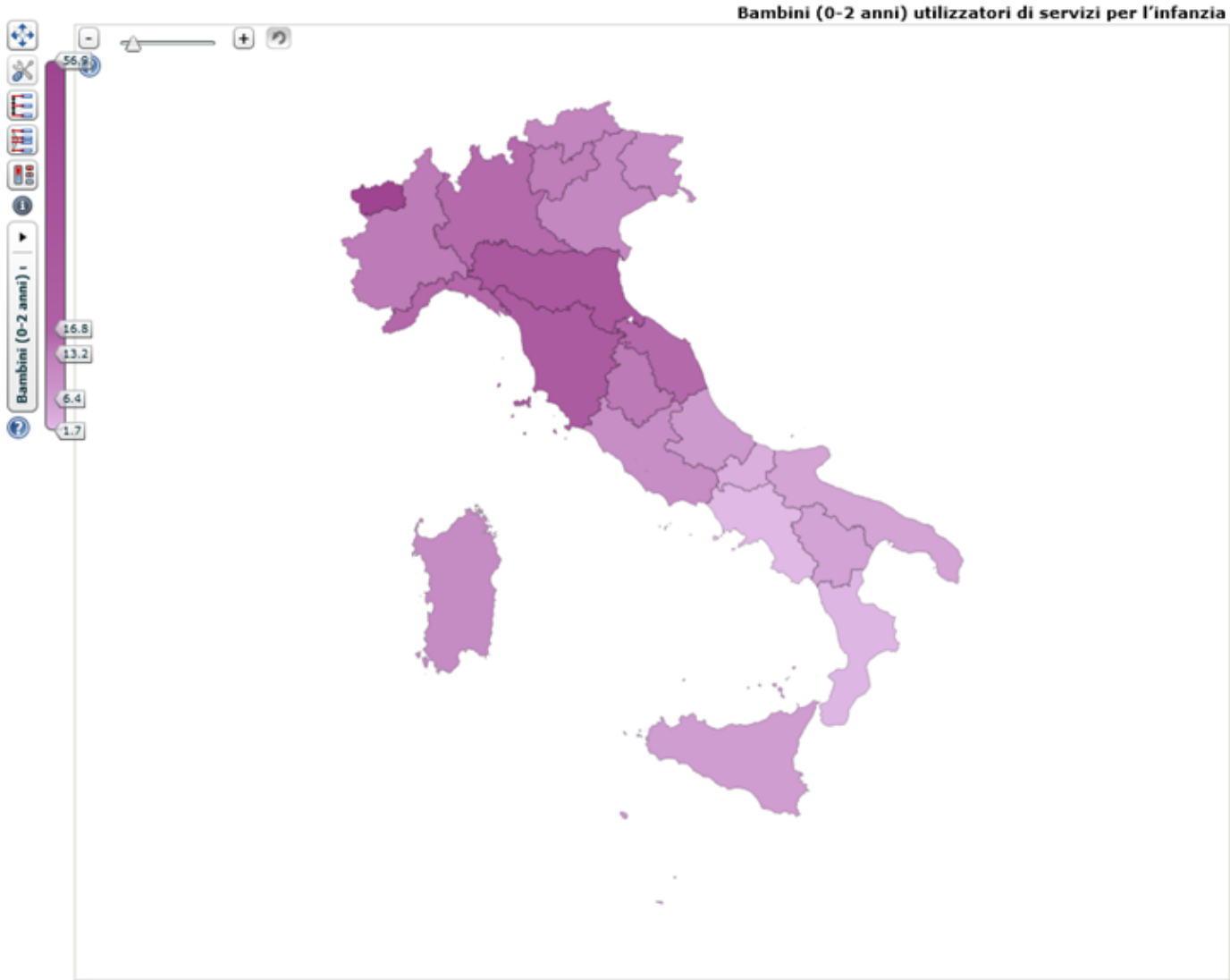
Fonte: ISTAT

DIFFUSIONE DELL'OFFERTA PUBBLICA DI ASILI NIDO E SERVIZI PER L'INFANZIA Anno 2010



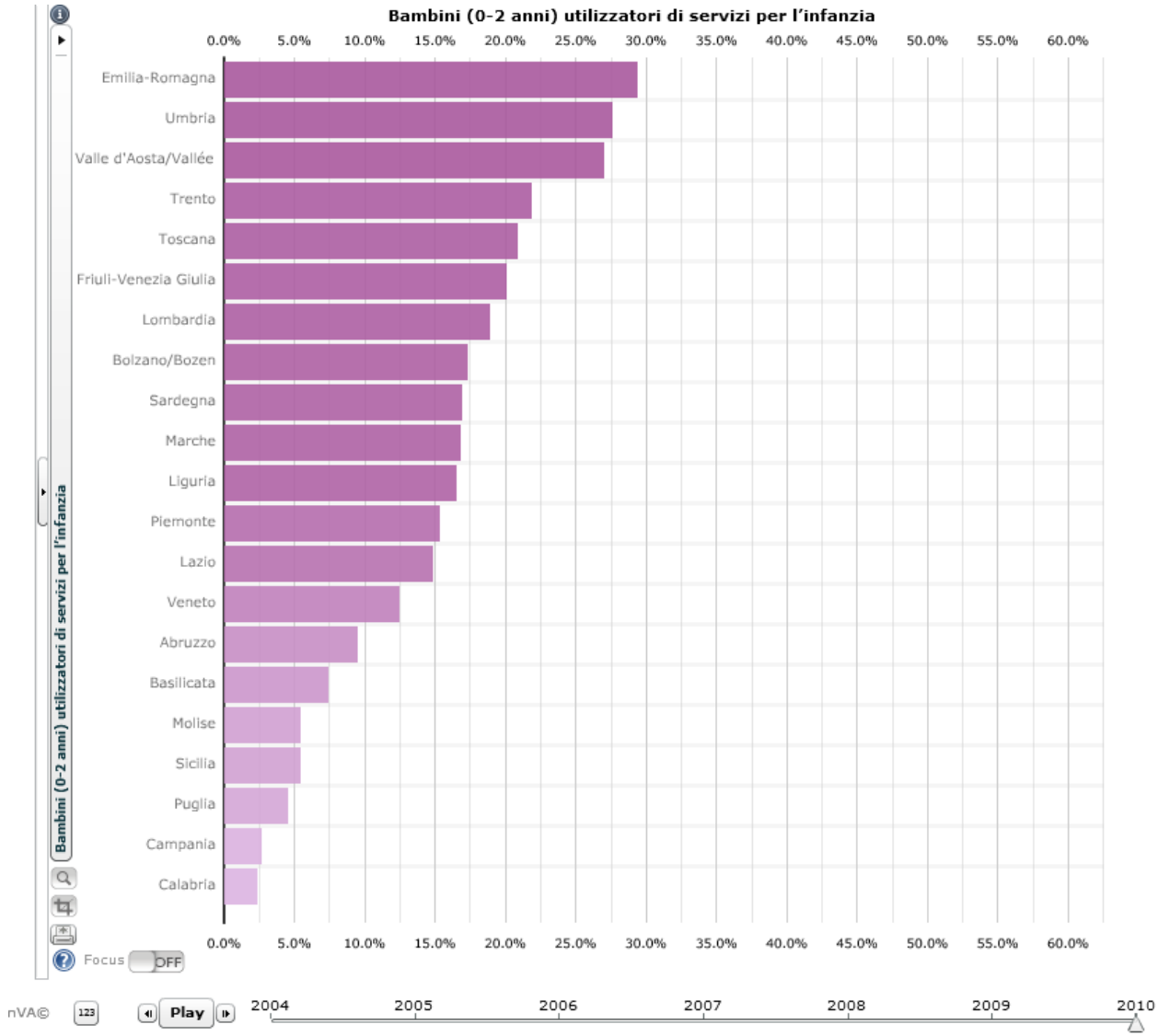
Fonte: ISTAT

BAMBINI CHE FRUISCONO DI ASILO NIDO E SERVIZI PER L'INFANZIA Anno 2010



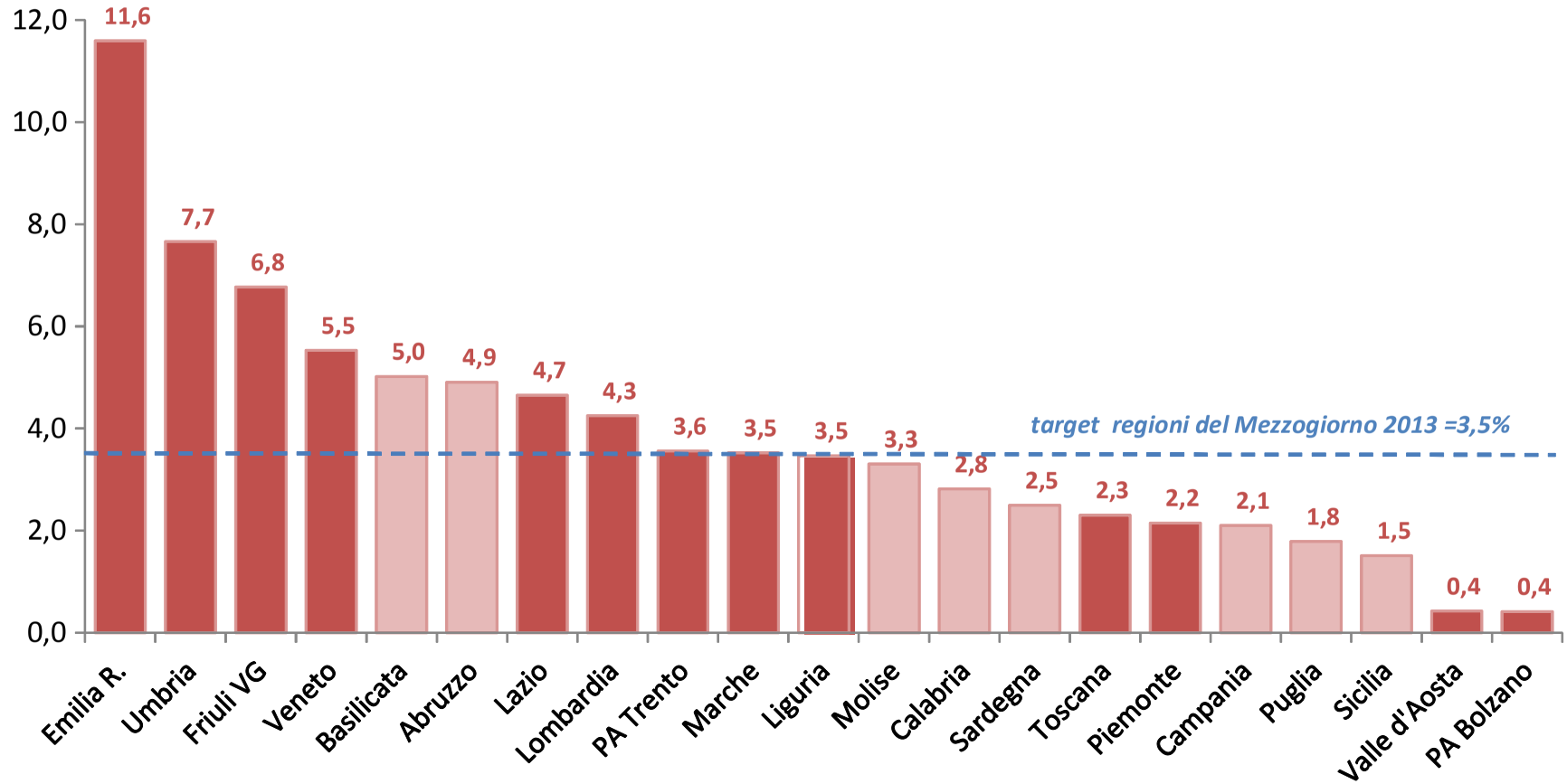
Fonte: ISTAT

BAMBINI CHE FRUISCONO DI ASILO NIDO E SERVIZI PER L'INFANZIA



Fonte: ISTAT

PERCENTUALE DI ANZIANI TRATTATI IN ASSISTENZA DOMICILIARE INTEGRATA (ADI) RISPETTO AL TOTALE DELLA POPOLAZIONE ANZIANA (65 E OLTRE) – 2010



Fonte: elaborazioni ISTAT e DPS su dati Ministero della Salute, Sistema informativo sanitario (SIS)

GLI OBIETTIVI DI SERVIZIO PER I CITTADINI DELLE REGIONI DEL MEZZOGIORNO

QSN 2007- 2013

Gli **Obiettivi di Servizio** sono un dispositivo della politica regionale (Quadro Strategico Nazionale 2007-13) che vuole incidere in positivo sulla disponibilità e la qualità di alcuni servizi rilevanti per la vita dei cittadini.

Primo significativo esperimento di programmazione orientata a risultati espliciti

Nell'ambito dei **servizi di cura per l'infanzia e per gli anziani**, l'aumento della frequenza e della qualità delle prestazioni contribuisce ad alleggerire i carichi familiari e a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro

GLI OBIETTIVI DI SERVIZIO PER I CITTADINI DELLE REGIONI DEL MEZZOGIORNO

QSN 2007- 2013

Meccanismo di accompagnamento al raggiungimento di obiettivi espliciti:

- **ISTRUZIONE**
- **SERVIZI PER L'INFANZIA E GLI ANZIANI**
- **GESTIONE DEI RIFIUTI URBANI**
- **SERVIZIO IDRICO INTEGRATO**

→ **8 regioni del Mezzogiorno; Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca**

→ **11 indicatori** misurabilità, visibilità, comprensione e condivisione pubblica

→ **valori *target*** uguali per tutte le Regioni

→ **disponibilità delle informazioni** accordi con i produttori dei dati (ISTAT, ISPRA, INVALSI, Ministero della Salute)

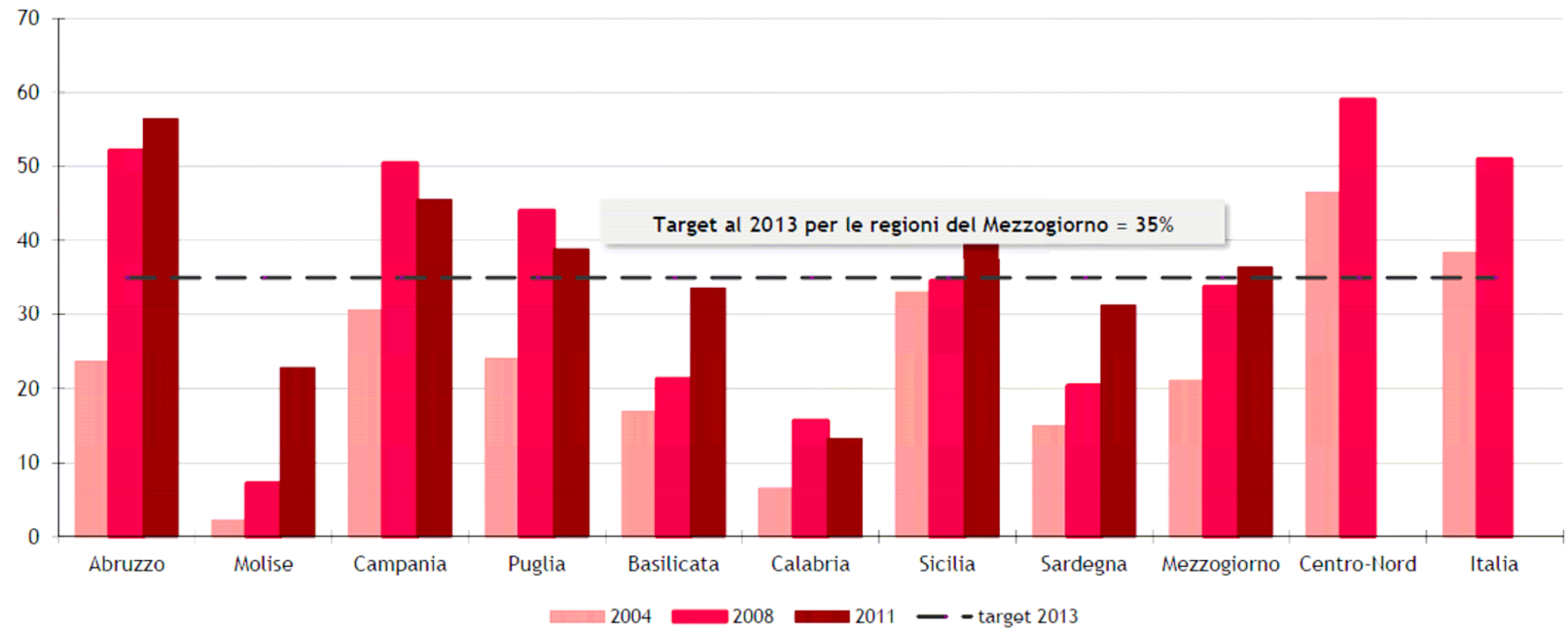
Nel 2012 assegnato circa un miliardo di euro tra premi intermedi e risorse finalizzate al raggiungimento dei target stabiliti

OBIETTIVI DI SERVIZIO: INDICATORI E TARGET AL 2013 PER LE REGIONI DEL MEZZOGIORNO

OBIETTIVO	INDICATORE	Target 2013
Elevare le competenze degli studenti e la capacità di apprendimento della popolazione	S.01: percentuale della popolazione 18-24 anni con al più la licenza media, che non ha concluso un corso di formazione professionale riconosciuto dalla regione di durata superiore ai 2 anni e che non frequenta corsi scolastici o svolge attività formative	Ridurre la percentuale al 10%
	S.02: percentuale di 15-enni con un livello basso di competenza (al massimo primo livello) nell'area della lettura	Ridurre la percentuale al 20%
	S.03: percentuale di 15-enni con un livello basso di competenza (al massimo primo livello) nell'area della matematica	Ridurre la percentuale al 21%
Tutelare e migliorare la qualità dell'ambiente in relazione al sistema di gestione dei rifiuti urbani	S.07: rifiuti urbani smaltiti in discarica per abitante (in kg)	Ridurre a kg 230 per abitante
	S.08: rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti urbani	Aumentare la percentuale al 40%
	S.09: percentuale di frazione umida trattata in impianti di compostaggio sulla frazione di umido nel rifiuto urbano totale	Aumentare la percentuale al 20%
Tutelare e migliorare la qualità dell'ambiente in relazione al servizio idrico integrato	S.10: percentuale di acqua erogata sul totale dell'acqua immessa nelle reti di distribuzione comunale	Aumentare la percentuale al 75%
	S.11: abitanti equivalenti serviti effettivi da impianti di depurazione delle acque reflue urbane con trattamento secondario e terziario sugli abitanti equivalenti totali urbani della regione (valore percentuale)	Aumentare la percentuale al 70%

DIFFUSIONE DELL'OFFERTA PUBBLICA DI ASILI NIDO E SERVIZI PER L'INFANZIA NEL MEZZOGIORNO

Indicatore S.04 - Percentuale di comuni che hanno attivato servizi per l'infanzia (asili nido, micronidi o servizi integrativi e innovativi) sul totale dei Comuni della regione



Fonte: Istat. Indagine censuaria sugli interventi e i servizi sociali dei Comuni

Note:

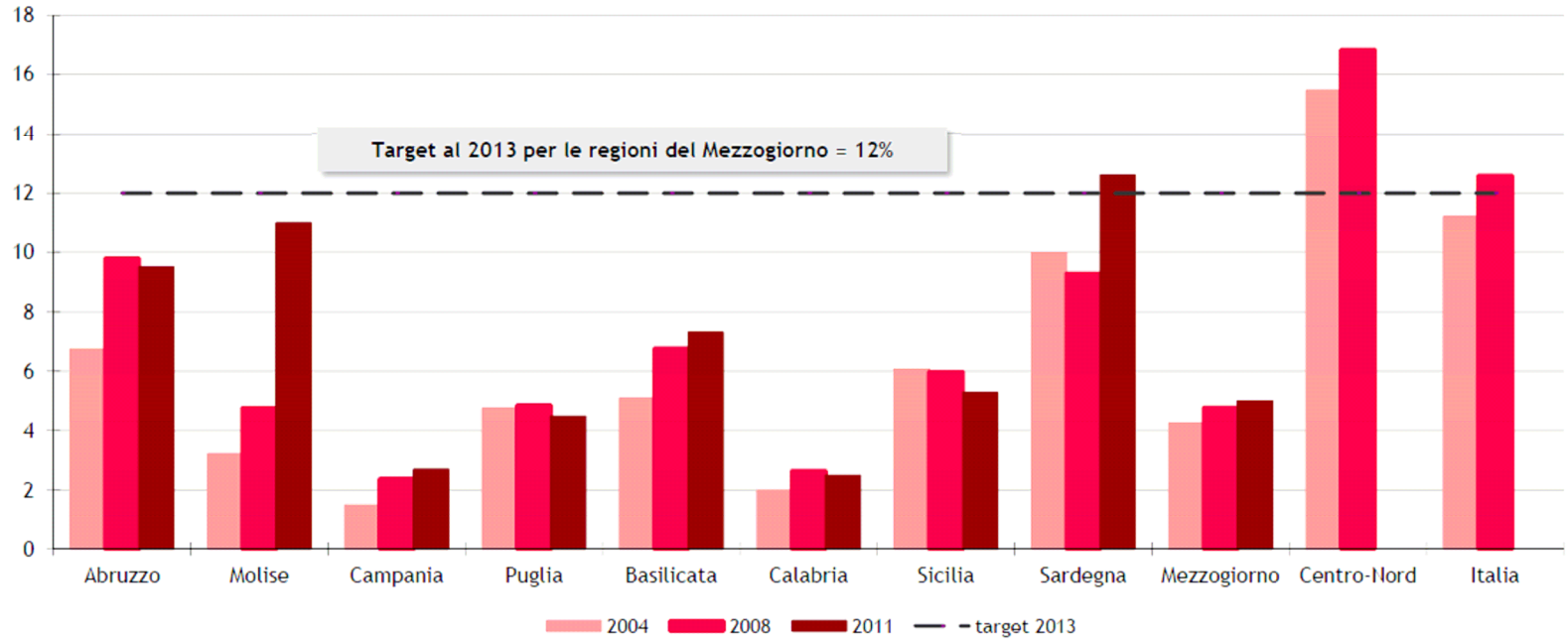
Sono inclusi tutti i servizi pubblici o cofinanziati attivati dai Comuni anche in forma consorziata. Oltre al servizio di asilo nido sono incluse modalità più flessibili di erogazione del servizio particolarmente adatte nel caso di piccoli comuni dispersi sul territorio: servizi integrati e innovativi di cui all'articolo 5 della legge 285 del 28 agosto 1997 e secondo le vigenti legislazioni regionali in materia.

Da giugno 2012 l'indicatore a livello di macro-aree è calcolato al netto della Provincia di Bolzano in coerenza con quanto pubblicato da Istat.
I dati riferiti all'anno 2008, pubblicati da ISTAT a giugno 2010, aggiornano quanto reso disponibile anticipatamente per le sole regioni del Mezzogiorno a seguito della Convenzione DPS-ISTAT a supporto del meccanismo degli Obiettivi di Servizio. Si riportano i valori disponibili a dicembre 2009, utilizzati dal Gruppo Tecnico per l'istruttoria della premialità intermedia: 58,7 per Abruzzo, 11,8 per Molise, 55,5 per Campania, 46,9 per Puglia, 25,2 per Basilicata, 17,8 per Calabria, 36,9 per Sicilia, 24,1 per Sardegna.

S.04 Indicatore Obiettivi di servizio, dati aggiornati a gennaio 2013

BAMBINI CHE FRUISCONO DI ASILO NIDO E SERVIZI PER L'INFANZIA NEL MEZZOGIORNO

Indicatore S.05 - Percentuale di bambini tra zero e fino al compimento dei 3 anni che hanno sufruito dei servizi per l'infanzia (asili nido, micronidi, o servizi integrativi e innovativi) di cui il 70% in asili nido, sul totale della popolazione in età 0-3 anni



Fonte: Istat. Indagine censuaria sugli interventi e i servizi sociali dei Comuni

Note:

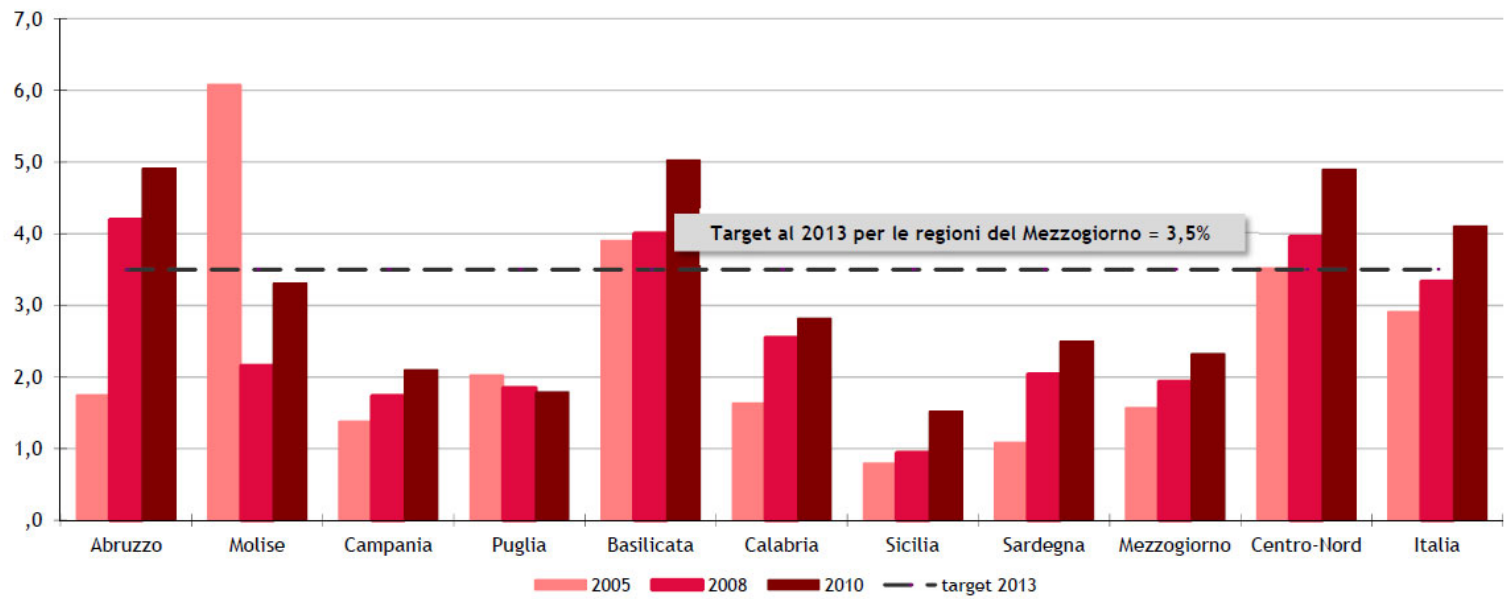
Nella definizione adottata, oltre al servizio di asilo nido sono incluse modalità più flessibili di erogazione del servizio particolarmente adatte nel caso di piccoli comuni dispersi sul territorio: servizi integrati e innovativi di cui all'articolo 5 della legge 285 del 28 agosto 1997 e secondo le vigenti legislazioni regionali in materia. L'indicatore è misurato a livello regionale considerando che l'utenza accolta in asili nido deve essere pari ad almeno il 70% del totale.

I dati riferiti all'anno 2008, pubblicati da ISTAT a giugno 2010, aggiornano quanto reso disponibile anticipatamente (dicembre 2009) per le sole regioni del Mezzogiorno a seguito della Convenzione DPS-ISTAT a supporto del meccanismo degli Obiettivi di Servizio. Rispetto ai valori disponibili a dicembre 2009, utilizzati dal Gruppo Tecnico per l'istruttoria della premialità intermedia, è stato rivisto il valore della regione Calabria da 2,6 a 2,7.

S.05 Indicatore Obiettivi di servizio, dati aggiornati a gennaio 2013

PERCENTUALE DI ANZIANI TRATTATI IN ASSISTENZA DOMICILIARE INTEGRATA (ADI) NEL MEZZOGIORNO

Indicatore S.06 - Percentuale di anziani trattati in assistenza domiciliare integrata (ADI) rispetto al totale della popolazione anziana (65 anni e oltre)



Fonte: Elaborazioni Istat e DPS su dati Ministero della Salute, Sistema informativo sanitario (SIS)

Note:

Il valore target per il Mezzogiorno al 2013 è posto pari al valore del Centro-Nord per l'anno base (2005). Per le regioni il cui valore di partenza risulta già superiore o prossimo al target, lo sforzo richiesto alla politica regionale è di stabilizzazione del livello del servizio. Per tutte le Regioni, infine, per tenere conto del fatto che l'aumento della popolazione assistita va accompagnato anche da un incremento dell'intensità delle prestazioni erogate allo scopo di migliorare la qualità del servizio offerto, è necessario che l'incidenza della spesa per l'assistenza domiciliare integrata risulti almeno pari a quella attualmente osservata.

Con l'aggiornamento di ottobre 2011, il Ministero della Salute ha rivisto, per l'anno 2008, il numero di anziani trattati in ADI per le seguenti regioni: Marche, Lazio, Molise, Campania e Sardegna. I valori delle macro-aree sono modificati di conseguenza.

S.06 Indicatore Obiettivi di servizio, dati aggiornati ad ottobre 2011

LE PROSPETTIVE
IL PIANO DI AZIONE COESIONE (PAC)

SERVIZI PER L'INFANZIA E SERVIZI PER GLI ANZIANI

Il Piano di Azione Coesione è stato avviato nel corso del 2011, d'intesa con la Commissione Europea, per accelerare l'attuazione dei programmi cofinanziati dai fondi strutturali 2007-2013, colmare i ritardi ancora rilevanti nell'attuazione e, al contempo, rafforzare l'efficacia degli interventi

Rilevante contributo per rafforzare nelle regioni del Mezzogiorno
i **servizi per la prima infanzia e per gli anziani**
che presentano divari significativi rispetto al resto del Paese

Ammontare complessivo di **730 milioni di euro**
sia con investimenti in conto capitale sia con un sostegno ai costi di gestione limitato nel tempo e condizionato al rispetto di alcuni requisiti

Periodo di riferimento del programma: 2013-2015

LE PROSPETTIVE
IL PIANO DI AZIONE COESIONE (PAC)

SERVIZI PER L'INFANZIA

SERVIZI PER L'INFANZIA **400 milioni euro**
espansione dell'offerta in asili nido e servizi integrativi

già ripartiti 120 milioni di euro (20.3.2013)

Modalità di accesso alle risorse
Presentazione di un piano di intervento e dimostrazione del rispetto di alcuni requisiti minimi (forma associativa tra comuni e rispondenza alla normativa regionale in materia di programmazione sociale e sociosanitaria)

Beneficiari
Ambiti e Distretti socio-sanitari di Campania, Calabria, Puglia e Sicilia

Finalità
Ampliamento, consolidamento e qualificazione dei servizi o attivazione nelle aree dove sono deboli o ancora assenti

LE PROSPETTIVE
IL PIANO DI AZIONE COESIONE (PAC)

SERVIZI PER GLI ANZIANI

SERVIZI PER GLI ANZIANI **330 milioni di euro**
sostegno ai Comuni attraverso gli ambiti di programmazione sociale nell'erogazione di prestazioni socio-assistenziali aggiuntive

già ripartiti 130 milioni di euro (20.3.2013)
Pari al doppio delle risorse ordinarie del Fondo Nazionale per la Non Autosufficienza destinate alle Regioni interessate per il 2013 (circa 73 milioni di Euro).

Modalità di accesso alle risorse
Presentazione di un piano di intervento, dimostrazione del rispetto di alcuni requisiti minimi (forma associativa tra comuni, rispondenza alla normativa regionale, gestione associata della rete per l'assistenza domiciliare integrata) e condivisione del piano di intervento con la ASL di riferimento

Beneficiari
Ambiti e Distretti socio-sanitari di Campania, Calabria, Puglia e Sicilia

Finalità
Ampliamento, consolidamento e qualificazione dei servizi o attivazione nelle aree dove sono deboli o ancora assenti

LE PROSPETTIVE
IL PIANO DI AZIONE COESIONE (PAC)

Sostegno al mantenimento dei livelli di servizio già garantiti, la cui offerta può essere messa a rischio per la

forte contrazione delle risorse ordinarie

destinate alle politiche sociali

Ampio coinvolgimento dei soggetti istituzionali responsabili delle politiche ordinarie in materia (Ministero dell' Interno, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Dipartimento della Famiglia, Ministero della Salute)

Le risorse del primo riparto, ad esempio, consentirebbero:

- Per l' infanzia, di coprire interamente per un anno le spese di gestione per più di 14.000 bambini in nidi a titolarità pubblica;
- Per gli anziani l'erogazione di più di 7,2 milioni di ore di assistenza domiciliare *(di cui, considerando a titolo puramente esemplificativo una media settimanale di 6 ore per utente, potrebbero beneficiare circa 11.500 anziani non autosufficienti all'anno per due anni)*

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

Sito Conti Pubblici Territoriali
http://www.dps.tesoro.it/cpt.asp

AA.VV., Guida ai Conti Pubblici territoriali, Aspetti metodologici e operativi per la costruzione di conti consolidati del settore pubblico allargato, UVAL 2007, disponibile all'indirizzo http://www.dps.tesoro.it/cpt/cpt_notemetodologiche.asp

Volpe M., I Conti Pubblici Territoriali, Rivista di economia e statistica del territorio, n. 1 2008, Franco Angeli.

Sito Obiettivi di servizio
http://www.dps.tesoro.it/obiettivi_servizio/

Sito ISTAT Noi Italia Protezione sociale
http://noi-italia.istat.it/index.php?id=6&user_100ind_pi1%5Buid_categoria%5D=18&cHash=96bd7e9aaefe1b347eca75d10565a047

Piano di Azione per la Coesione
http://www.coesioneterritoriale.gov.it/fondi/piano-di-azione-coesione/

Stati generali sul lavoro delle donne in Italia
Consiglio Nazionale Economia e Lavoro
Roma, 11 aprile 2013 – Sala Parlamentino - Viale Davide Lubin, 2

Previdenza e *welfare* nazionale e locale

"Le riforme previdenziali e i loro effetti sulle donne"

Antonietta Mundo[1]

POPOLAZIONE

Il Rapporto 2012 sull'invecchiamento[2], redatto dall'Ageing Working Group – AWG della Commissione Europea, afferma che nelle prossime decadi ci sarà a livello mondiale un drammatico cambiamento della struttura per età dovuto alle dinamiche della fertilità, della speranza di vita e delle migrazioni.

La popolazione europea aumenterà nel suo complesso, ma sarà molto più anziana di oggi. Nel 2060, per alcuni stati membri (Germania ed Europa dell'Est) è stimata una diminuzione della popolazione, mentre per i paesi scandinavi e i paesi dell'Europa dell'Ovest e, tra cui Italia, è stimato un aumento della popolazione.

La piramide per età della popolazione italiana tra il 2012 e il 2040 si assottiglierà alla base fino a diventare un pilastro, a causa di un tasso di crescita naturale negativo[3] e in conseguenza di un tasso di fecondità di sostituzione o livello di sostituzione[4] inferiore a 2,1 figli per donna. Nel 2011 in Italia si osservano 1,42 figli medi per donna, ma solo grazie al contributo delle donne straniere che hanno 2,07 figli contro 1,33 figli delle italiane, con età media al parto di 31,1 nel 2008.

La piramide per età della popolazione italiana tra il 2012 e il 2050 (Figura 1) si assottiglierà alla base fino a diventare un pilastro, a causa di un tasso di crescita naturale negativo (differenza tra tasso di natalità e tasso di mortalità) e in conseguenza di un tasso di fecondità di sostituzione o livello di sostituzione (capacità della popolazione di riprodurre se stessa e garantire il ricambio generazionale) inferiore a 2,1 figli per donna.

Nel 2011 in Italia si osservano 1,42 figli medi per donna, ma solo grazie al contributo delle donne straniere che hanno 2,07 figli contro 1,33 figli delle italiane, con età media al parto di 31,1 nel 2008.

Le previsioni al 2060 stimano le persone con più di 65 anni pari al 31,6% della popolazione, mentre quelle con più di 80 anni dovrebbero arrivare al 14,1% del totale della popolazione.

---

[1] INPS, Coordinatore Generale Statistico Attuariale.

[2] Directorate-General for Economic and Financial Affairs of the European Commission: "The 2012 Ageing Report" - Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060).

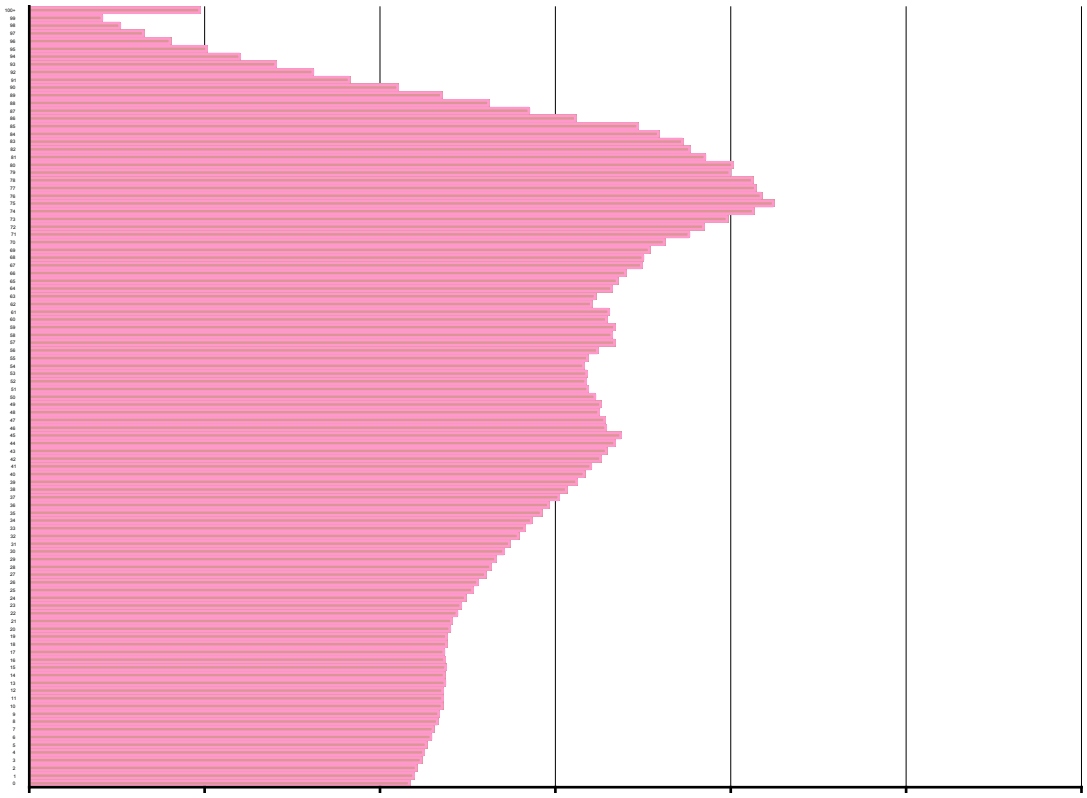
[3] Il tasso di crescita naturale è dato dalla differenza tra tasso di natalità e tasso di mortalità.

[4] Il tasso di fecondità di sostituzione è dato dalla capacità della popolazione di riprodurre se stessa e garantire il ricambio generazionale. Esprime il numero medio di figli per donna. Il valore 2,1 garantisce il ricambio generazionale.

L'indice di dipendenza[5] in Italia ha raggiunto, nel 2010, il 33%. Si stima[6] che nel 2060 questo indice raddoppierà quasi e sarà pari al 62%.

L'indice di dipendenza strutturale[7], invece, passerà da un valore pari a 64% nel 2010 a un valore pari a 95% nel 2060. Ciò sta a significare che ciascun lavoratore che appartiene alla popolazione attiva, ha in carico un individuo appartenente alla popolazione inattiva.

Fig. 1 - Piramide delle età della popolazione italiana – Previsione al 2050

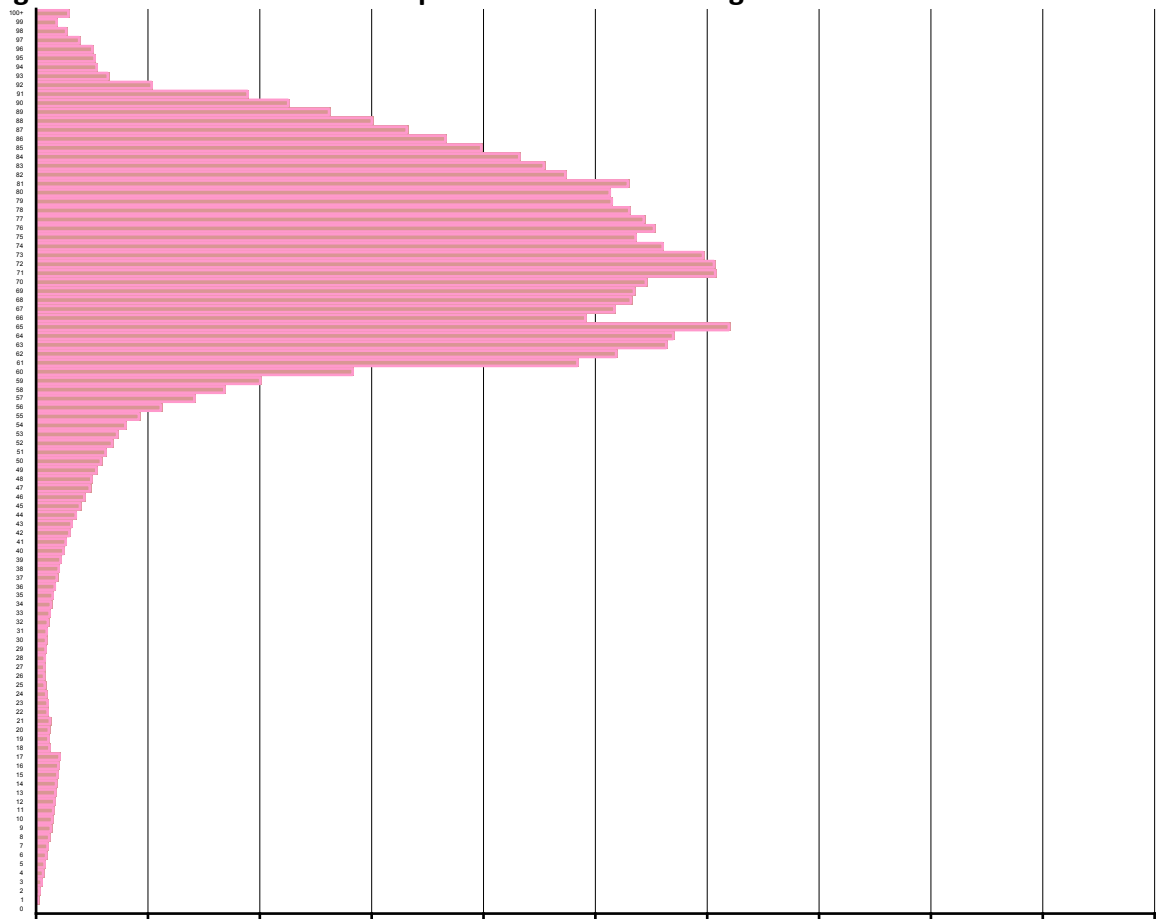


La distribuzione per età dei pensionati italiani (Figura 2) mostra chiaramente come le donne si distribuiscono prevalentemente nelle età più avanzate fino a superare i 100 anni, mentre gli uomini sono più numerosi nelle età successive al pensionamento, ma poi dopo i 70 anni muoiono più rapidamente delle donne.

Si nota la contrazione della natalità nella popolazione con coorti, appartenenti ad entrambi i generi, meno numerose di individui nati durante la seconda guerra mondiale (età 66-71 anni nel 2012).

[5] Indice di dipendenza: Popolazione di 65 anni e oltre rapportata alla popolazione di età 20-64 moltiplicata per 100.
[6] Commissione Europea – AWG: The Ageing Report 2012
[7] Indice di dipendenza strutturale: La popolazione di età inferiore a 20 anni più la popolazione di 65 anni e oltre, rapportata alla popolazione 20-64 anni, moltiplicata per 100.

Figura 2 - Piramide delle età dei pensionati italiani al 1° gennaio 2012



La composizione per età della popolazione italiana è anche influenzata dall'aumento della speranza di vita. Tra i paesi dell'Unione europea soltanto in Svezia gli uomini hanno una speranza di vita alla nascita (79,6 anni) superiore a quella degli italiani (79,4 anni), mentre solo in Francia e in Spagna le donne sono più longeve delle italiane (85,3 anni in entrambi i paesi, mentre in Italia 84,5 anni).

Negli ultimi venti anni in Italia la vita media è aumentata di 5,4 anni per gli uomini e di 3,9 anni per le donne. La speranza di vita a 65 anni, quella che oggi influenza gli aspetti previdenziali e ne è entrata a far parte, è pari a 18,4 anni per gli uomini e a 21,9 anni per le donne e si prevede che aumenterà di circa un anno ogni decennio fino al 2040.

La speranza di vita senza limitazioni nelle attività quotidiane a 65 anni è di ulteriori 9,2 anni ossia fino a 74,2 anni per gli uomini e di ulteriori 7,9 anni, fino a 72,9 anni per le donne. Le donne, infatti, sono affette più frequentemente e più precocemente rispetto agli uomini da malattie meno letali, come per esempio l'artrite, l'artrosi, l'osteoporosi, ma con un decorso che può

degenerare in situazioni più invalidanti[8].

Tabella 1 - Introduzione della speranza di vita per stabilire l'età del pensionamento e calcolare il coefficiente di trasformazione in rendita

	Maschi	Femmine
Speranza di vita **alla nascita** al **2011** (1)	79,4	84,5
Speranza di vita a **65** anni al **2011** (1)	18,4	21,9
Speranza di vita a **65** anni al **2020** (2)	19,4	23,3
Speranza di vita a **65** anni al **2030** (2)	20,5	24,4
Speranza di vita a **65** anni al **2040** (2)	21,4	25,3
Speranza di vita in **buona salute** alla nascita (3)	57,8	55,2
Speranza di vita **senza limitazione** delle attività quotidiane a **65** anni (3)	9,2	7,9

(1) Fonte: Istat stima 2011

(2) Fonte: Istat previsioni 2007-2051

(3) Fonte: Istat anno 2009

LA SITUAZIONE PENSIONISTICA ATTUALE

Analizzando la distribuzione percentuale dei 16.668.585 pensionati del 2011 (Figura 3) all'interno di ciascun genere, secondo le tipologie, si osserva che le pensionate che percepiscono solo una prestazione di vecchiaia (vecchiaia, anzianità e prepensionamenti), rappresentano una percentuale pari al 37,6%, decisamente più bassa rispetto a quella degli uomini, che risulta pari al 66%. Ben il 15,4% del totale delle donne percepisce sole pensioni ai superstiti, a fronte dell'1,4% degli uomini. Le pensionate che cumulano più pensioni di invalidità, vecchiaia e superstiti - I.V.S. sono più del 18,1% del totale femminile, contro il 4,1% dei pensionati sul totale maschile. Il 10,4% del totale delle donne percepisce pensioni assistenziali, contro il 7,2% del totale degli uomini, la percentuale delle donne sul totale femminile, che percepisce una pensione assistenziale combinata con almeno una pensione IVS è pari al 13,6%, contro l'8,3% degli uomini sul totale maschile.

Figura 3 - Numero pensionati per sesso e tipo di pensione al 31.12.2011

[8] Fonte: Istat – Rapporto annuale 2012 – La situazione del Paese

L’importo medio nazionale del reddito pensionistico è pari a 15.957 euro annui per entrambi i generi (Figura 4); ponendo questo importo pari a 100, si nota come in generale, gli importi medi dei redditi pensionistici sono più elevati per gli uomini, con la sola eccezione sostanziale delle donne superstiti, che percepiscono redditi da pensioni di importo medio quasi doppio (Numero indice pari a 63%) rispetto a quelli percepiti dagli uomini superstiti (N.I. 34,3%). Ciò è dovuto al fatto che le pensioni ai superstiti erogate ai vedovi derivano da pensioni dirette percepite da donne decedute e viceversa.

In tutte le tipologie, le donne hanno importi di pensione mediamente più bassi di quelli degli uomini e nel complesso delle tipologie percepiscono in media 13.228 euro annui rispetto ai 19.022 euro annui percepiti in media dagli uomini.

Le pensionate, pur essendo il 53% del totale (8.819.444), percepiscono il 44% dei redditi pensionistici (Figura 5).

Figura 4 - Numeri indice degli importi medi annui per sesso e tipo di pensione al 31.12.2011

(Numeri indice: base 100 = 15.956,72 euro annui)

Figura 5 – Numero di pensionati per sesso e classe di importo mensile al 31.12.2011

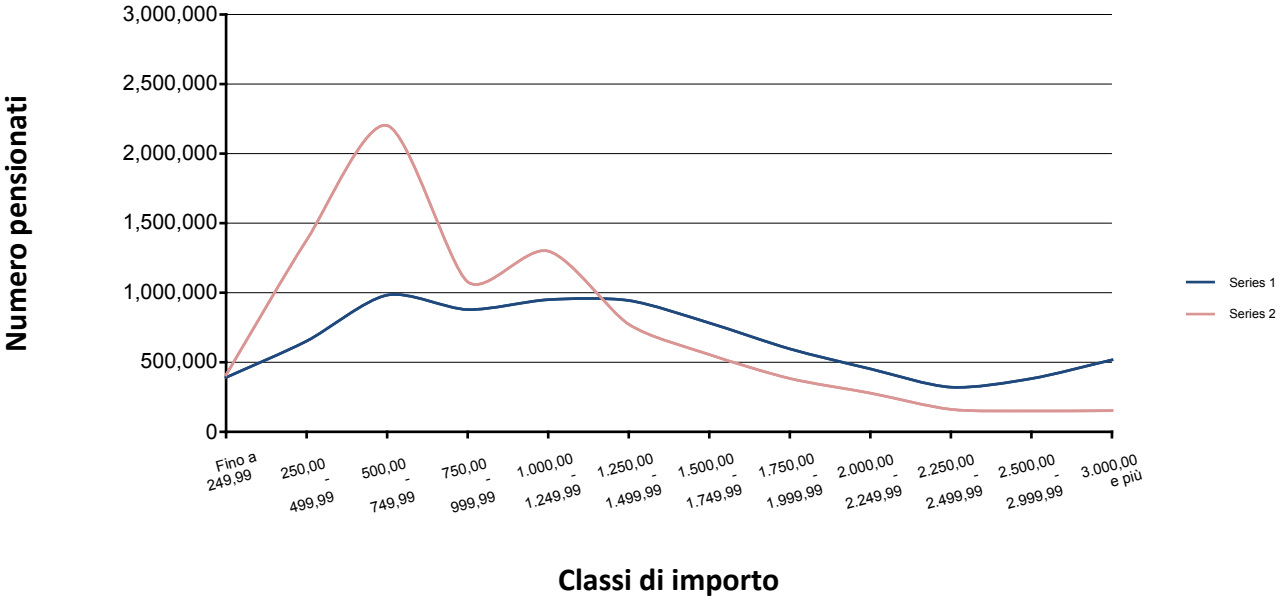


Figura 6 - Pensioni INPS dirette per classe di anzianità contributiva e sesso – 1.1.2013
(valori percentuali)

Uno dei motivi per cui gli importi dei redditi pensionistici femminili risultano inferiori a quelli maschili, è certamente dovuto alle basse anzianità contributive possedute dalle donne rispetto agli uomini (Figura 6). Dall'analisi delle pensioni dirette Inps, risulta che il 56,5% del totale delle donne ha meno di 25 anni di anzianità, contro un'analoga percentuale dell'11,6% sul totale degli uomini. Ovviamente la percentuale si capovolge se si considerano le anzianità contributive superiori a 35 anni: 20,6% le donne sul totale femminile e 70,6% gli uomini sul totale maschile.

Nel passato è evidente che le donne si ritiravano precocemente dal lavoro, appena compiute le anzianità minime che consentivano di maturare il diritto alla pensione al raggiungimento dell'età di vecchiaia.

LA RIFORMA PREVIDENZIALE MONTI-FORNERO

I principali elementi distintivi contenuti nella legge n. 214/2011 di riforma c.d. "Salva Italia" sono rappresentati da:

- metodo contributivo per tutti dal 1° gennaio 2012;
- convergenza dell'età di vecchiaia per uomini e donne e flessibilità nelle età di pensionamento;
- salvaguardia dei diritti acquisiti al 31 dicembre 2011;
- abolizione delle finestre mobili;
- abbattimento delle posizioni di privilegio;
- presenza di clausole derogative per le fasce più deboli (*disabili, salvaguardati e lavori usuranti*).

L'articolo 24 della legge n. 214/2011 prevede due tipi di pensione: la pensione di vecchiaia e la pensione anticipata, quest'ultima sostituisce la previgente pensione di anzianità.

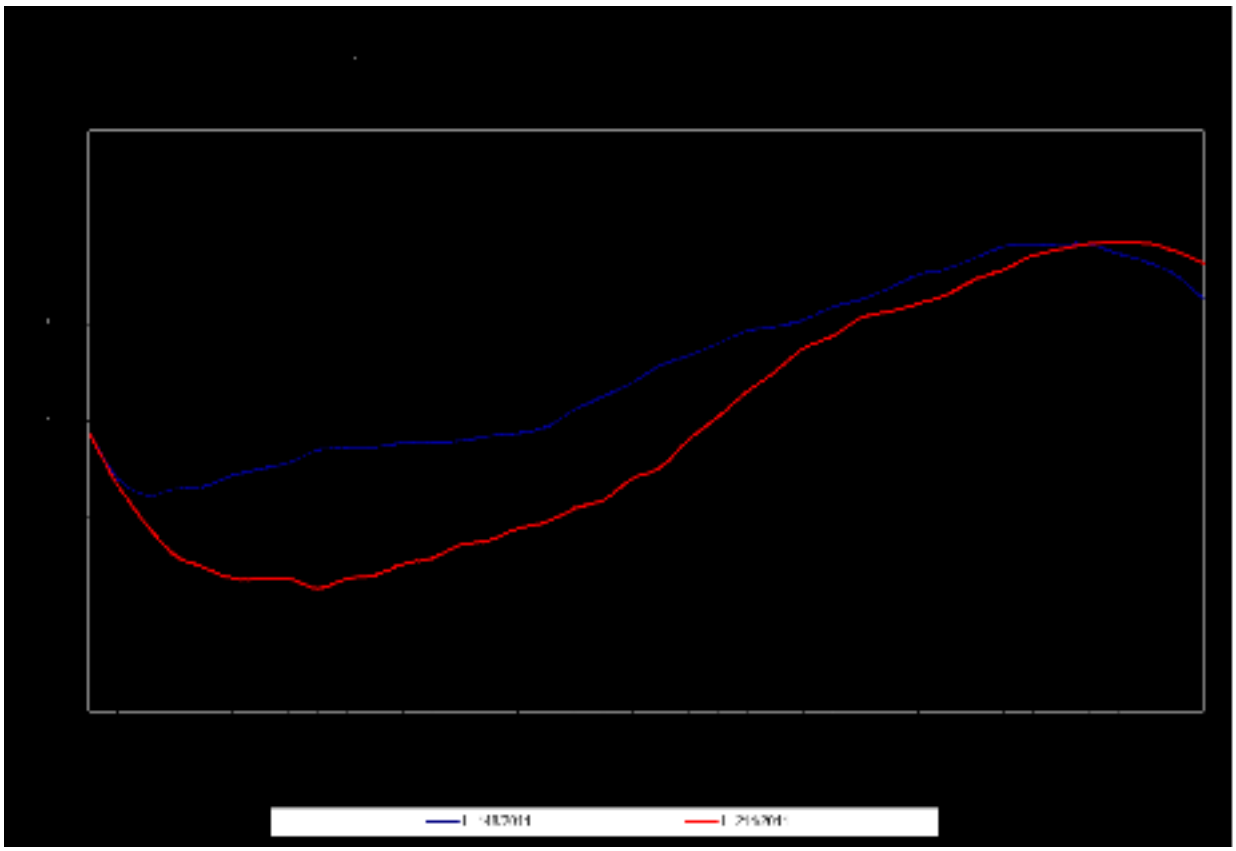
La pensione di vecchiaia, **calcolata con il sistema misto** (neoassunti entro il 31 dicembre 1995), nel 2013 prevede i requisiti minimi di 20 anni di anzianità contributiva ed un'età pari a 66 anni e 3 mesi, con gli incrementi della speranza di vita, per gli uomini e per le donne del pubblico impiego, 62 anni e 3 mesi per le lavoratrici del settore privato e 63 anni e 9 mesi per le lavoratrici autonome. Nel 2018 è prevista l'equiparazione agli uomini per le lavoratrici del settore privato e per le autonome con un'età stimata di 66 anni e 7 mesi, fino a garantire almeno 67 anni nel 2021.

Per la pensione di **vecchiaia calcolata con il sistema contributivo** i requisiti sono gli stessi ma si richiede in più che l'importo della pensione sia uguale o superiore a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale (rivalutato ogni anno in base alla variazione media quinquennale del PIL nominale). Si prescinde da tale importo minimo a 70 anni e 3 mesi con almeno 5 anni di anzianità contributiva.

La pensione anticipata calcolata con il sistema misto si fonda, invece, sul raggiungimento nel 2013 di 41 anni e 5 mesi di anzianità contributiva per le donne, che diventano 41 anni e 6 mesi nel 2014-2015 e 42 anni e 5 mesi per gli uomini, che diventano 42 anni e 6 mesi nel biennio successivo, congiuntamente ad un'età di almeno 62 anni. Nel caso di età inferiori sono previste penalizzazioni sulla quota di pensione maturata anteriormente al 1 gennaio 2012, dell'1% per i primi due anni di età (60 e 61) e del 2% per ogni anno di età inferiore (59 o meno).

La pensione anticipata calcolata con il sistema contributivo prevede gli stessi requisiti di quella con il sistema misto, senza le penalizzazioni nel caso di anticipo dell'età anagrafica. In alternativa nel 2013 sono richiesti 20 anni di anzianità contributiva e 63 anni e 3 mesi di età e si richiede che l'importo della pensione sia uguale o superiore a 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale (rivalutato ogni anno in base alla variazione media quinquennale del PIL nominale).

Figura 7 - La spesa pensionistica sul PIL – Proiezioni al 2050



La spesa pensionistica, rapportata al PIL (Figura
nel 2019 supera 1 punto percentuale di PIL e si stima
ammontino complessivamente a circa 46 miliardi, con u
azzerano intorno al 2045.

In precedenza molte donne contavano anche sulla pensione di reversibilità del coniuge per affrontare gli anni della vecchiaia.

Un altro effetto è quello prodotto dai blocchi della rivalutazione dei redditi pensionistici. La sospensione della rivalutazione ha un effetto di trascinamento, che agisce per tutta la vita del pensionato e non solo per l'anno in cui l'adeguamento è bloccato. Ciò comporta una modifica del tasso di sostituzione calcolato al momento del pensionamento e produce un impoverimento lento e progressivo, più è alto il tasso di inflazione e più tale automatismo erode il potere di acquisto della pensione.

Sono stati analizzati alcuni casi reali di donne con diversa durata del periodo di pensionamento:

- dopo 16 anni di quiescenza si può osservare un'erosione del tasso di sostituzione lordo della pensione pari a 8 punti percentuali, in presenza di un'anzianità contributiva piena di 40 anni;

- dopo 19 anni di quiescenza si possono avere dai 7 ai 9 punti percentuali in meno, con anzianità contributive medio-alte (34-36 anni).

Figura 8 - Tassi di sostituzione lordi al pensionamento e dopo 16 o 20 anni di durata della pensione

Donna pensionata nel 1997								
Età alla decorrenza	Anzianità contributiva	Importo lordo annuo della pensione	Reddito lordo annuo	Tasso di sostituzione lordo	Importo lordo annuo della pensione	Reddito lordo annuo equivalente	Tasso di sostituzione equivalente lordo	Punti % persi
		Alla decorrenza della pensione - Anno 1997			Dopo 16 anni di quiescenza - Anno 2013			
64	40	38.000	48.000	79%	48.000	68.000	71%	8

Donne pensionate nel 1994								
Età alla decorrenza	Anzianità contributiva	Importo lordo annuo della pensione	Reddito lordo annuo	Tasso di sostituzione lordo	Importo lordo annuo della pensione	Reddito lordo annuo equivalente	Tasso di sostituzione equivalente lordo	Punti % persi
		Alla decorrenza della pensione - Anno 1994			Dopo 19 anni di quiescenza - Anno 2013			
54	36	23.000	31.000	75%	33.000	50.000	66%	9
55	34	18.000	25.000	72%	27.000	41.000	65%	7

CONCLUSIONI

Oggi le donne hanno redditi pensionistici inferiori a quelli degli uomini, frutto della storia del mercato del lavoro femminile del passato.

Percepiscono prevalentemente pensioni ai superstiti o prestazioni assistenziali a carico della fiscalità generale, contro la percezione di pensioni dirette di vecchiaia o anzianità per gli uomini.

Sono più esposte, rispetto agli uomini, al rischio di vivere in stato di disabilità (circa 14 anni della loro vita media).

L'aumento dell'età legale per la pensione di vecchiaia potrebbe avere effetti positivi sugli importi delle pensioni dirette delle donne.

I meccanismi che rallentano la rivalutazione delle pensioni riducono il potere di acquisto delle pensioni per tutto l'arco della vita. Ciò comporta un'esposizione al rischio di povertà e di esclusione sociale in età avanzata maggiore per le donne con redditi pensionistici medi, a causa della maggiore longevità accompagnata al rischio di invalidità.

Le aliquote di reversibilità più basse (riforma della legge 335/1995) abbassano il tenore di vita precedente delle donne vedove, che percepiscono una pensione diretta.

L'aumento dell'età di pensionamento non consentirà, come avveniva fino ad oggi, l'effettuazione di lavori di cura da parte delle donne per nipoti e/o genitori anziani. Inoltre, l'attuale precarietà e frazionamento della vita lavorativa e il ritardo nell'entrata nel mercato del lavoro obbligherà sempre più le donne a raggiungere l'età legale del pensionamento con il rischio di non essere più in buona salute; infatti, non dobbiamo dimenticare che la speranza di vita in buona salute femminile sia alla nascita sia a 65 anni è più bassa di quella degli uomini. Questo aspetto andrebbe attentamente considerato nelle politiche previdenziali per dare peso anche ai maggiori rischi di invalidità, di povertà e di esclusione sociale delle donne. Di conseguenza, occorrebbe prestare più attenzione ai bisogni di assistenza delle donne anziane, eventualmente con un miglioramento dei servizi sociali.

INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

«Previdenza e *welfare* nazionale e locale»

Le riforme previdenziali e i loro effetti sulle donne

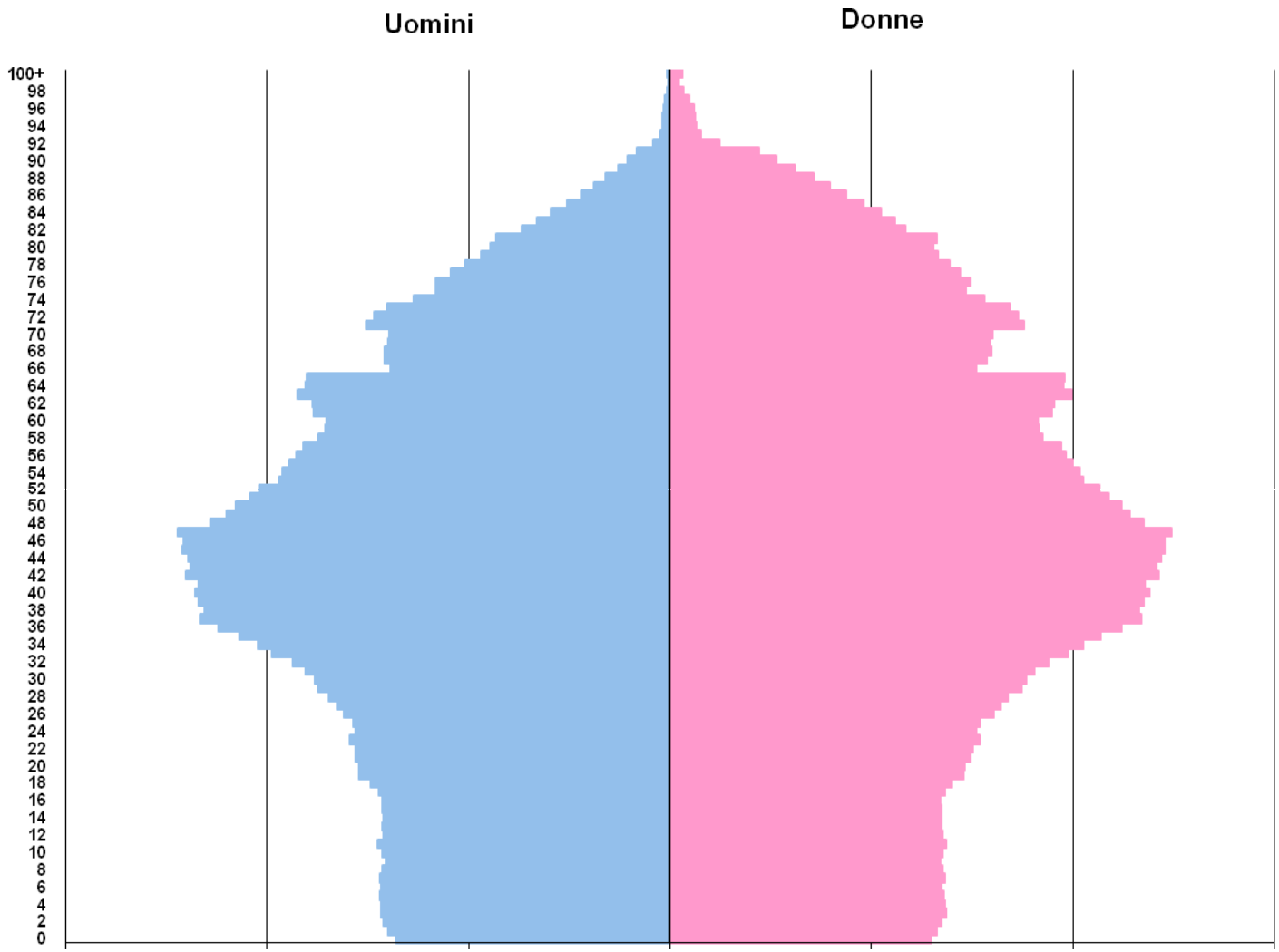
«Stati generali sul lavoro delle donne in Italia»
Consiglio Nazionale Economia e Lavoro
Roma, 11 aprile 2013 – Sala Parlamentino - Viale Davide Lubin, 2

Antonietta Mundo

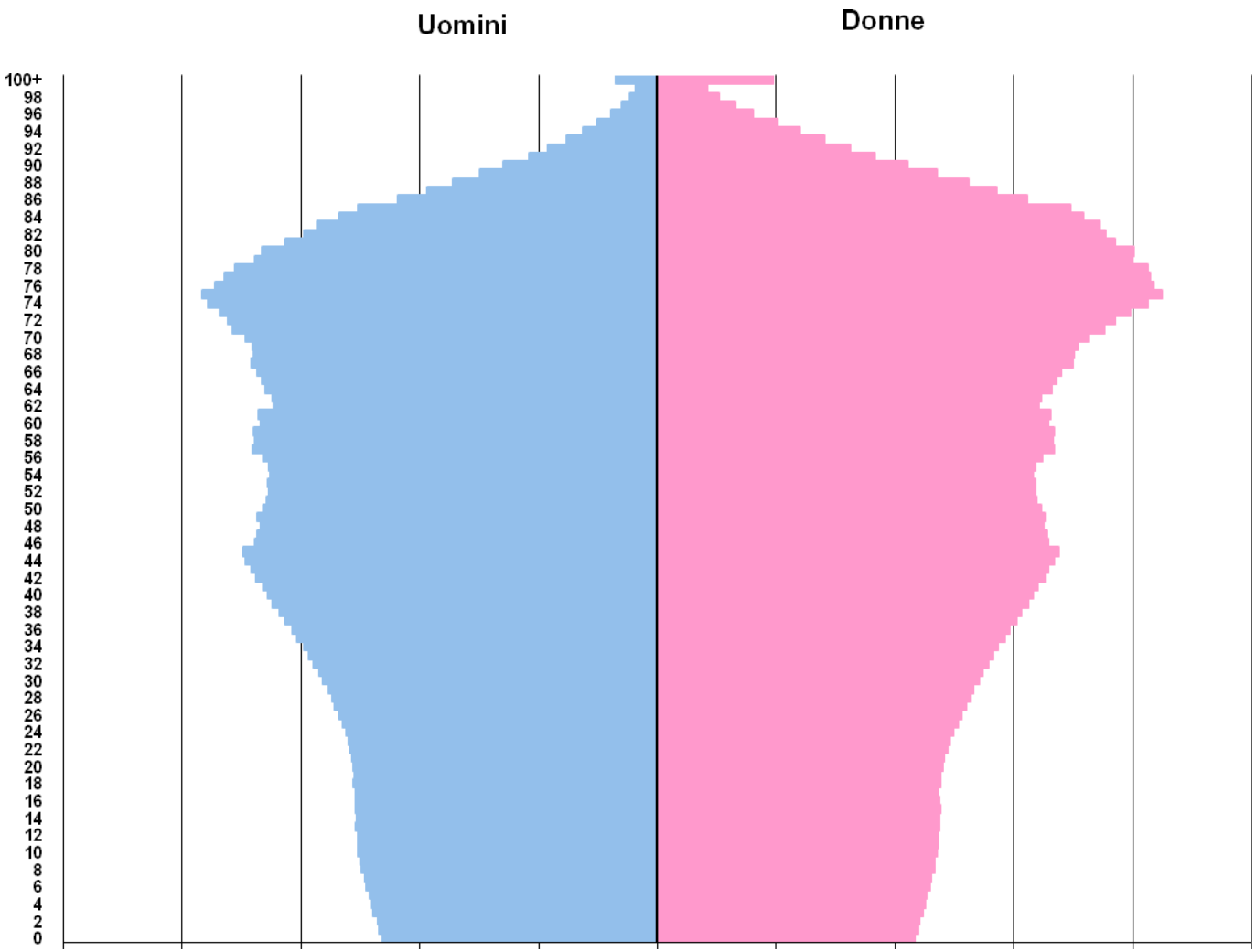
INPS – Coordinamento Generale Statistico Attuariale

- La demografia della popolazione italiana attuale e proiettata
- Una fotografia per genere della situazione pensionistica attuale
- La riforma previdenziale Monti-Fornero: principali elementi distintivi
- La sostenibilità del sistema previdenziale italiano nel lungo periodo
- L'impatto delle riforme previdenziali sulla vita delle donne
- Conclusioni

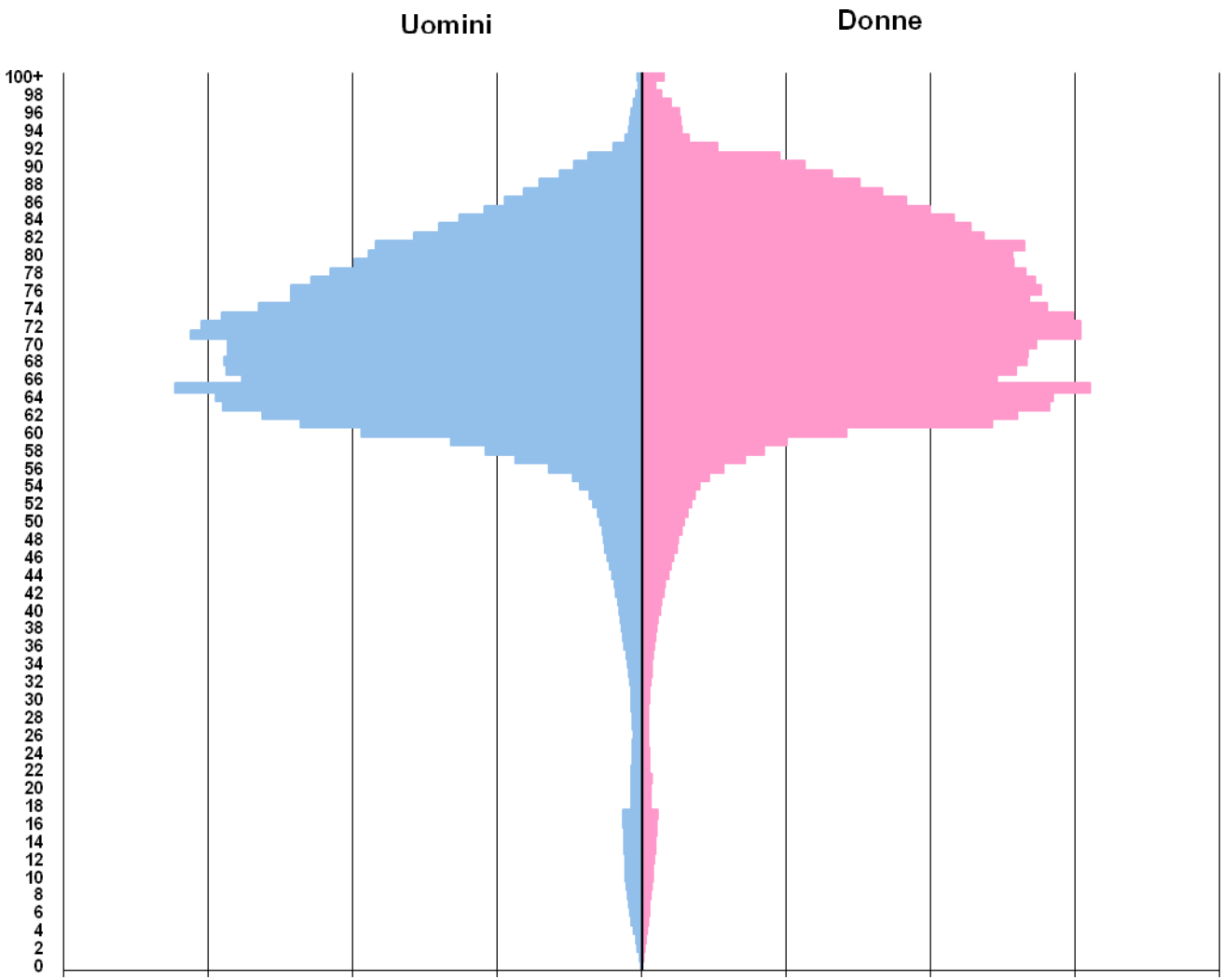
Piramide delle età della popolazione italiana al 1° gennaio 2012



Piramide delle età della popolazione italiana – Previsione al 2050



Piramide delle età dei pensionati italiani al 1° gennaio 2012



Speranza di vita attuale e proiettata della popolazione italiana

Introduzione della speranza di vita per stabilire l'età del pensionamento e calcolare il coefficiente di trasformazione in rendita

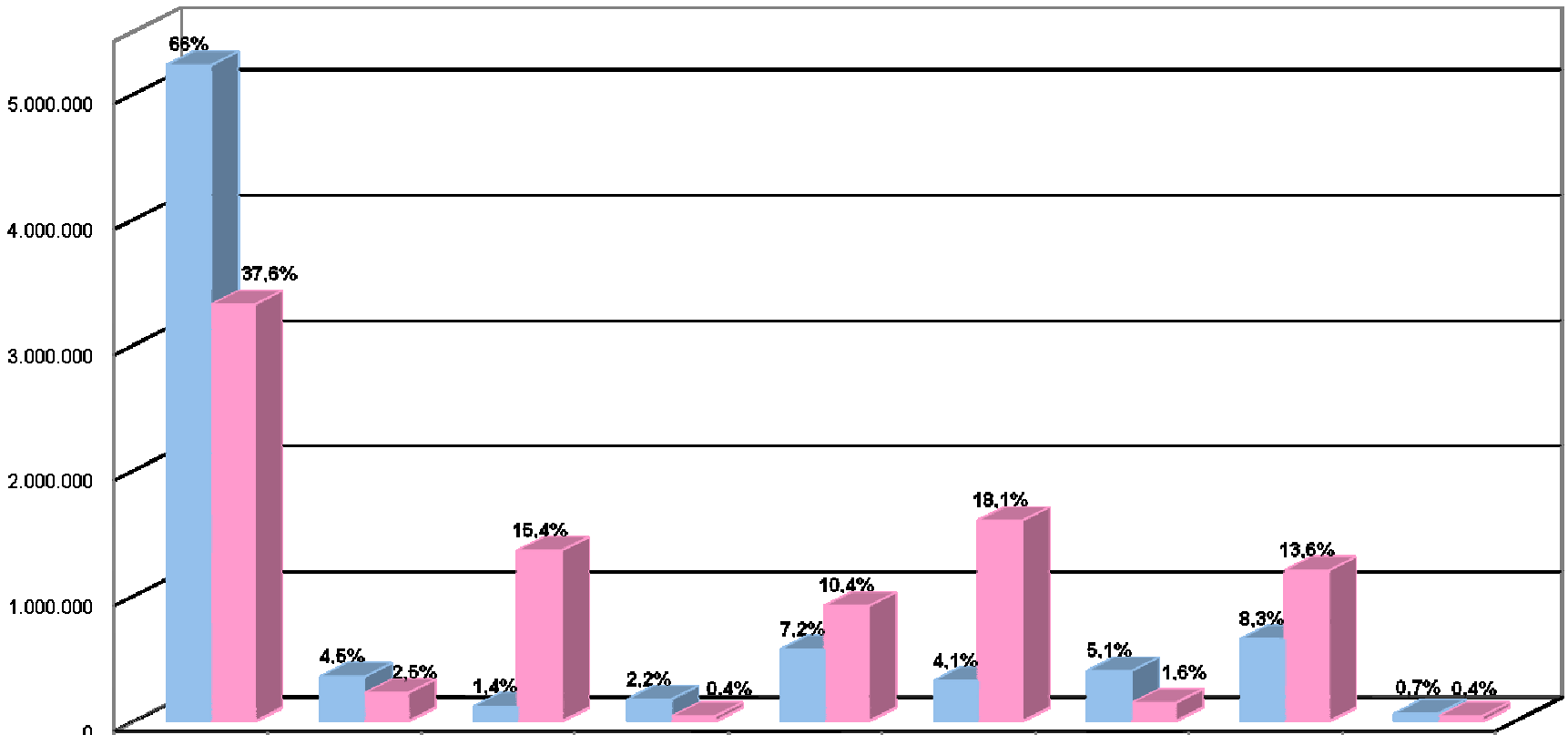
	Maschi	Femmine
Speranza di vita **alla nascita** al **2011** (1)	79,4	84,5
Speranza di vita a **65** anni al **2011** (1)	18,4	21,9
Speranza di vita a **65** anni al **2020** (2)	19,4	23,3
Speranza di vita a **65** anni al **2030** (2)	20,5	24,4
Speranza di vita a **65** anni al **2040** (2)	21,4	25,3
Speranza di vita in **buona salute** alla nascita (3)	57,8	55,2
Speranza di vita **senza limitazione** delle attività quotidiane a **65** anni (3)	9,2	7,9

(1) Fonte: Istat stima 2011

(2) Fonte: Istat previsioni 2007-2051

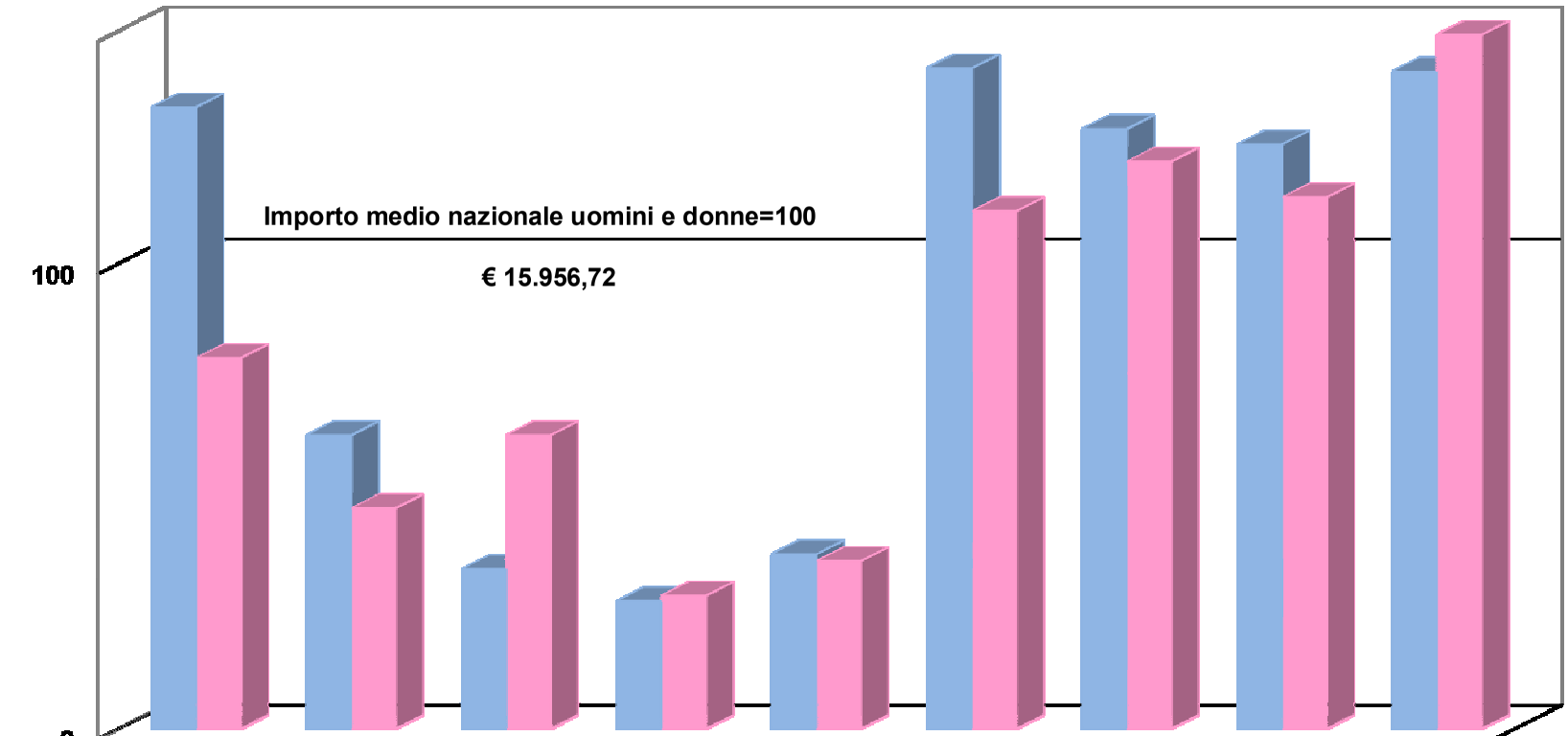
(3) Fonte: Istat anno 2009

Numero pensionati per sesso e tipo di pensione al 31.12.2011



	Vecchiaia	Invalidità	Superstiti	Indennitarie	Assistenziali	Altre IVS	IVS + Indennitarie	IVS + Assistenziali	Altro
Uomini	5.225.998	351.255	112.882	168.868	567.375	318.286	396.717	650.798	56.962
Donne	3.318.698	221.465	1.356.800	36.412	913.977	1.595.103	142.259	1.197.656	37.074

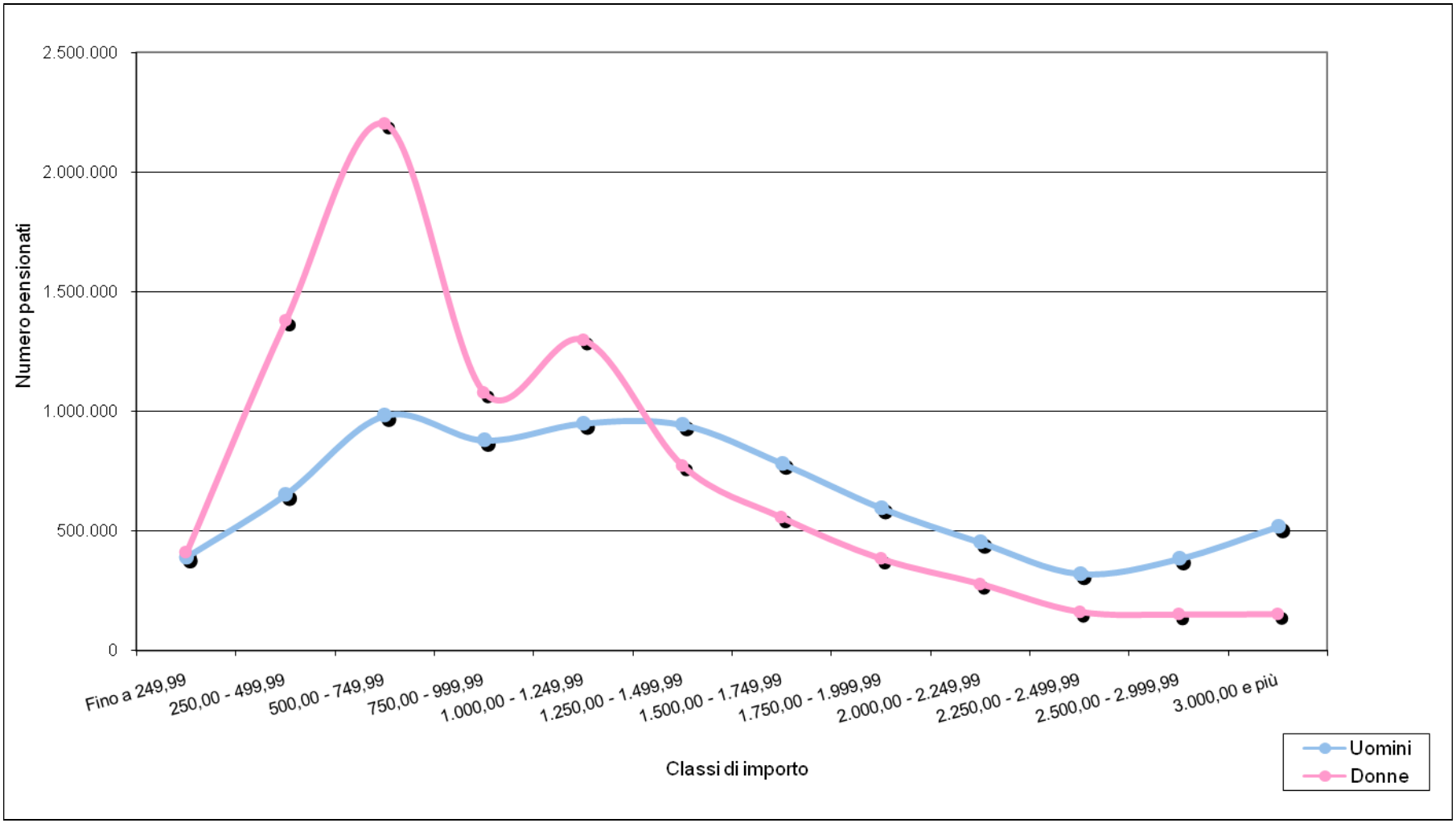
Numeri indice degli importi medi annui per sesso e tipo di pensione al 31.12.2011



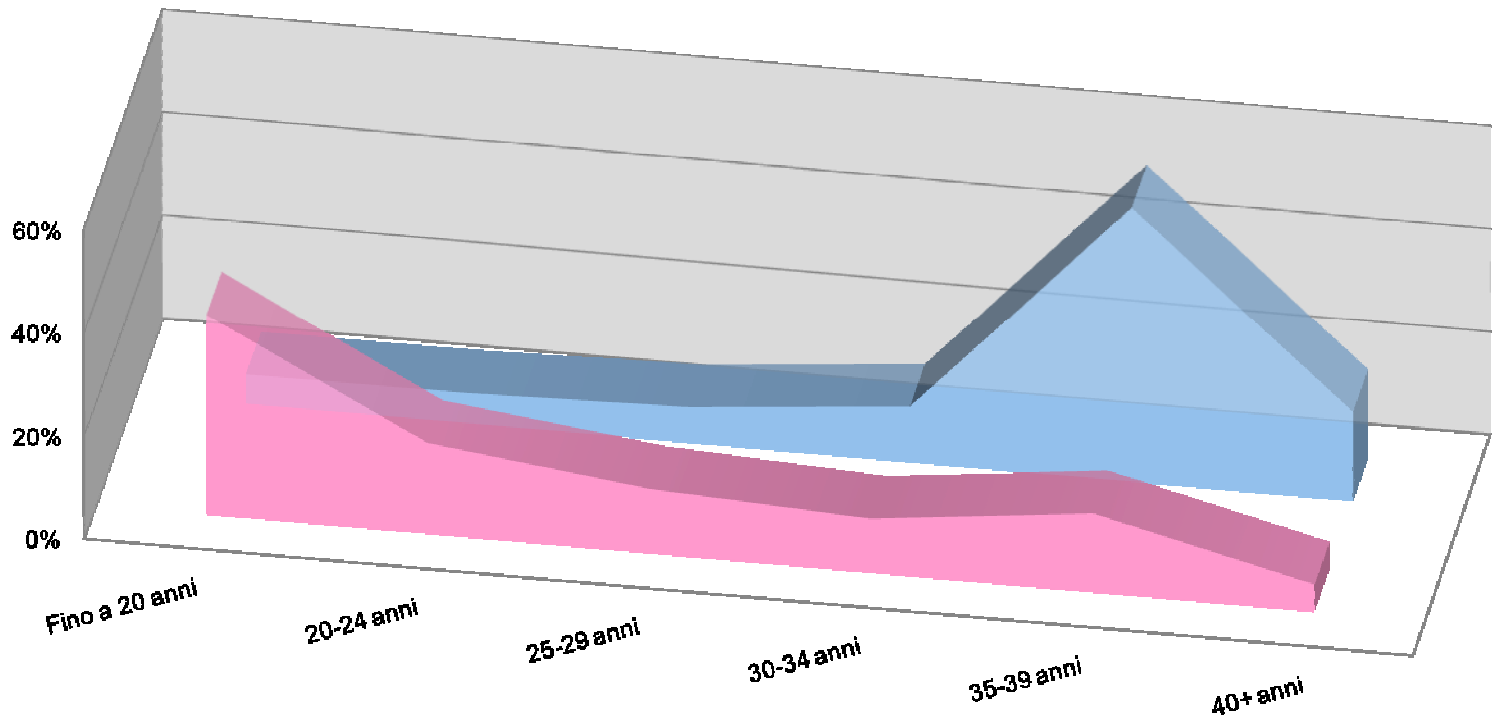
	Vecchiaia	Invalidità	Superstiti	Indennitarie	Assistenziali	Altre IVS	IVS + Indennitarie	IVS + Assistenziali	Altro
Uomini	133,5	63,0	34,3	27,4	37,5	141,9	128,8	125,5	141,2
Donne	79,6	47,3	63,0	28,5	36,0	111,2	121,9	114,2	149,1

Numeri indice
base 100 = 15.956,72

Numero di pensionati per sesso e classe di importo mensile al 31.12.2011



Pensioni INPS dirette per classe di anzianità contributiva e sesso – 1.1.2013 *(valori percentuali)*



	Fino a 20 anni	20-24 anni	25-29 anni	30-34 anni	35-39 anni	40+ anni
Donne	38.9%	17.6%	12.5%	10.4%	15.3%	5.3%

La Riforma Fornero *(art. 24 L. 214/2011)*

- **Metodo contributivo per tutti dal 1° gennaio 2012**
- **Convergenza dell'età di vecchiaia per uomini e donne e flessibilità nelle età di pensionamento**
- **Salvaguardia dei diritti acquisiti al 31 dicembre 2011**
- **Abolizione delle finestre mobili**
- **Abbattimento delle posizioni di privilegio**
- **Presenza di clausole derogative per le fasce più deboli *(disabili, salvaguardati e lavori usuranti)***

Pensione di vecchiaia – *Sistema misto*

(assunti entro il 31 dicembre 1995)

- Requisito minimo contributivo: **20 anni**

- Requisito minimo di età adeguato alle speranze di vita:

Anno	Lavoratori	Lavoratrici settore pubblico	Lavoratrici settore privato	Lavoratrici autonome
2012	66	66	62	63 e 6 mesi
2013	66 e 3 mesi	66 e 3 mesi	62 e 3 mesi	63 e 9 mesi
2014	66 e 3 mesi	66 e 3 mesi	63 e 9 mesi	64 e 9 mesi
2015	66 e 3 mesi	66 e 3 mesi	63 e 9 mesi	64 e 9 mesi
*2016**	*66 e 7 mesi*	*66 e 7 mesi*	*65 e 7 mesi*	*66 e 1 mese*
2017	*66 e 7 mesi*	*66 e 7 mesi*	*65 e 7 mesi*	*66 e 1 mese*
2018	*66 e 7 mesi*			
2019	*67*			
2020	*67*			
2021	***almeno 67***			

** Dal 2016 requisiti anagrafici stimati, a titolo esemplificativo, sulla base dello scenario demografico Istat – Centrale base 2011*

Pensione di vecchiaia – *Sistema contributivo*

(assunti per la prima volta dopo il 31 dicembre 1995)

- Stessi requisiti anagrafici e contributivi del sistema misto a condizione che l'importo della pensione risulti uguale o superiore a **1,5 volte l'importo dell'assegno sociale** del 2012 (644,12 mensile e 8.373,56 annuo), rivalutato ogni anno in base alla variazione media quinquennale del PIL

- 70 anni di età e 5 anni di contribuzione a prescindere dall'importo della pensione.
  Negli anni 2013-2015 incremento di 3 mesi al fine dell'adeguamento alla speranza di vita

Pensione anticipata – *Sistema misto*

(assunti entro il 31 dicembre 1995)

- Requisito minimo contributivo adeguato alla speranza di vita

Anno	Uomini	Donne
2012	42 anni e 1 mese	41 anni e 1 mese
2013	42 anni e 5 mesi	41 anni e 5 mesi
2014	42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi
2015	42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi
*2016**	*42 anni e 10 mesi*	*41 anni e 10 mesi*
2017	*42 anni e 10 mesi*	*41 anni e 10 mesi*
2018	*42 anni e 10 mesi*	*41 anni e 10 mesi*
2019	*43 anni e 2 mesi*	*42 anni e 2 mesi*
2020	*43 anni e 2 mesi*	*42 anni e 2 mesi*

**Dal 2016 requisiti anagrafici stimati, a titolo esemplificativo, sulla base dello scenario demografico Istat – Centrale base 2011*

- Requisito minimo di età: **62 anni** *con penalizzazioni per età inferiori, calcolate sulla quota di pensione maturata anteriormente al 1° gennaio 2012:*

Età	54	55	56	57	58	59	60	61	62 e oltre
Penalizzazione	-14%	-12%	-10%	-8%	-6%	-4%	-2%	-1%	0

Pensione anticipata – *Sistema contributivo*

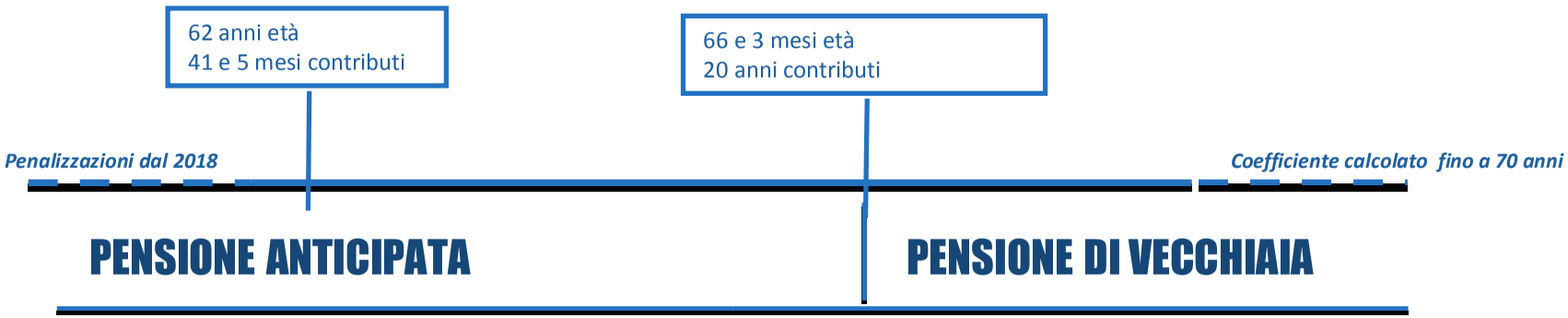
(assunti per la prima volta dopo il 31 dicembre 1995)

- Stessi requisiti contributivi del sistema misto ma senza penalizzazioni nel caso di anticipo dell'età anagrafica

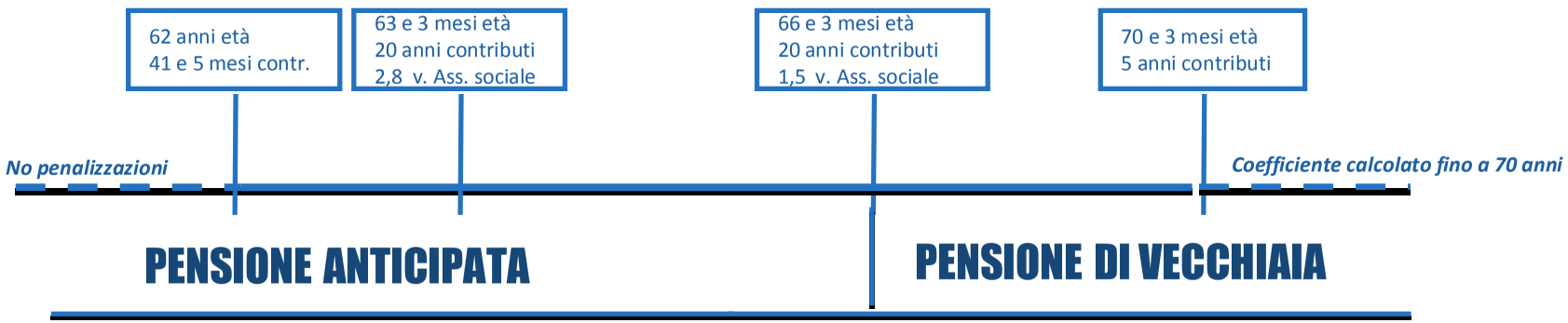
- In alternativa: 20 anni di contribuzione e 63 anni di età a condizione che l'importo della pensione risulti uguale o superiore a **2,8 volte l'importo dell'assegno sociale** del 2012 (1.202,35 mensile e 15.630,52 annuo), rivalutato ogni anno in base alla variazione media quinquennale del PIL

Requisiti all'1.1.2013 di una lavoratrice del settore pubblico - ESEMPIO

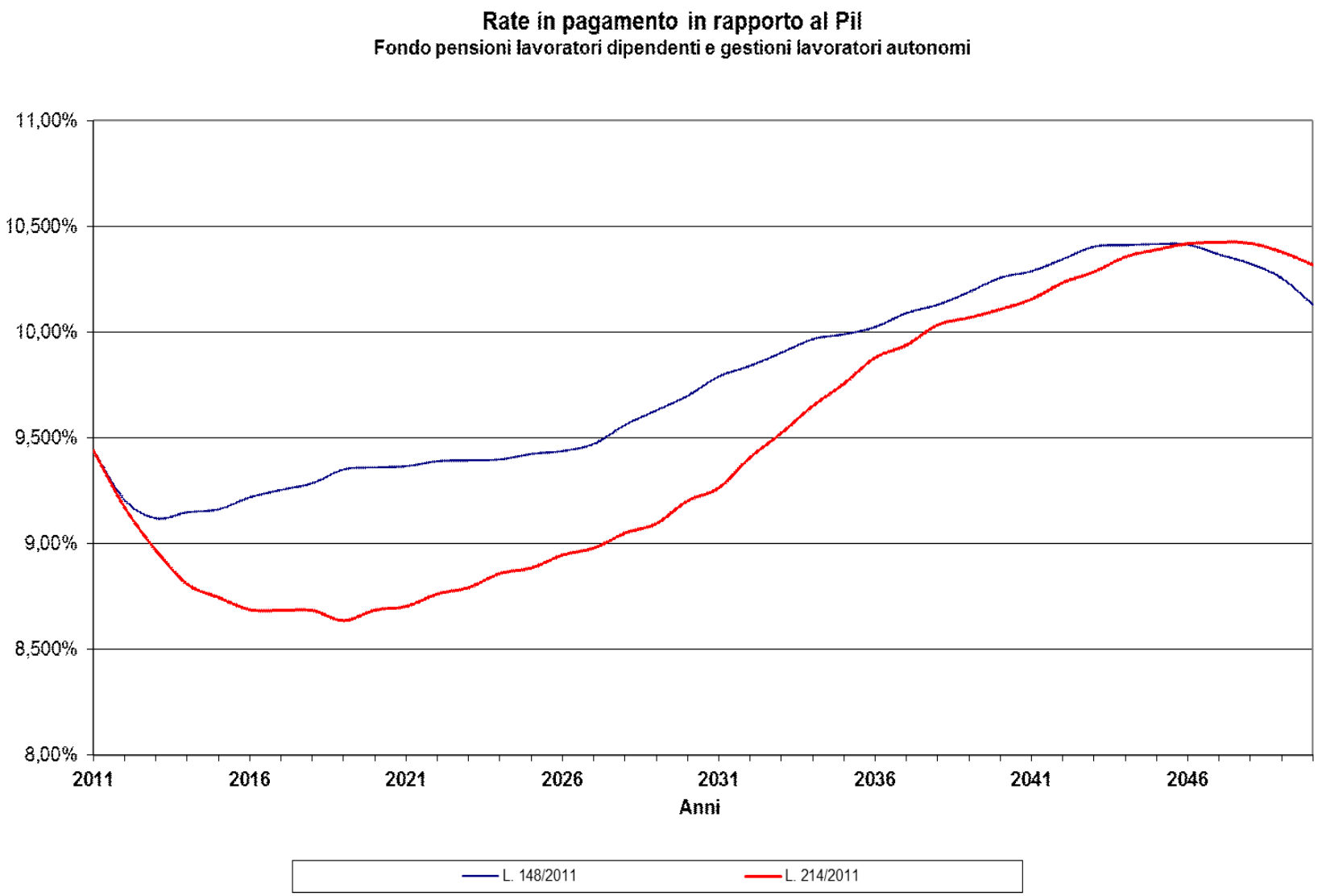
Lavoratrice già assunta prima del 31 dicembre 1995



Lavoratrice neoassunta dopo il 31 dicembre 1995



La spesa pensionistica sul PIL – Proiezioni al 2050



Agevolazione sperimentale per le donne

Lavoratrici in possesso dei seguenti requisiti:
(possibilità entro il 31.12.2015)

- 35 anni di contributi
- Età 57 anni e 3 mesi (dipendenti)
- Età 58 anni e 3 mesi (autonome)

Obbligo di opzione per il sistema totalmente contributivo

Maturazione finestra mobile (12-18 mesi) *entro il 31.12.2015*

Già in vigore, in via sperimentale
(art.1, comma 9, Legge 243/2004)

Pensioni ai superstiti

Il trattamento ai superstiti è cumulabile con il reddito del beneficiario secondo la seguente tabella F della Legge 335/1995:

Ammontare dei redditi	Percentuale di cumulabilità
Reddito superiore a 3 volte il trattamento minimo annuo del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti	75 % importo del trattamento ai superstiti
Reddito superiore a 4 volte il trattamento minimo annuo del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti	60 % importo del trattamento ai superstiti
Reddito superiore a 5 volte il trattamento minimo annuo del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti	50 % importo del trattamento ai superstiti

Nessun cambiamento introdotto con la Legge 214/2011

Effetti sui tassi di sostituzione della normativa sulla perequazione

Donna pensionata nel 1997								
Età alla decorrenza	Anzianità contributiva	Importo lordo annuo della pensione	Reddito lordo annuo	Tasso di sostituzione lordo	Importo lordo annuo della pensione	Reddito lordo annuo equivalente	Tasso di sostituzione equivalente lordo	Punti % persi
		Alla decorrenza della pensione - Anno 1997			Dopo 16 anni di quiescenza - Anno 2013			
64	40	38.000	48.000	79%	48.000	68.000	71%	8

Donne pensionate nel 1994								
Età alla decorrenza	Anzianità contributiva	Importo lordo annuo della pensione	Reddito lordo annuo	Tasso di sostituzione lordo	Importo lordo annuo della pensione	Reddito lordo annuo equivalente	Tasso di sostituzione equivalente lordo	Punti % persi
		Alla decorrenza della pensione - Anno 1994			Dopo 19 anni di quiescenza - Anno 2013			
54	36	23.000	31.000	75%	33.000	50.000	66%	9
55	34	18.000	25.000	72%	27.000	41.000	65%	7

Gli effetti delle riforme sulla la donna italiana - Conclusioni

- Oggi le donne hanno redditi pensionistici inferiori a quelli degli uomini.
- Percepiscono prevalentemente pensioni ai superstiti o prestazioni assistenziali a carico della fiscalità generale.
- Sono più esposte al rischio di vivere in stato di disabilità (in media 14 anni).
- L'aumento dell'età legale di vecchiaia potrebbe avere effetti positivi sugli importi delle pensioni dirette delle donne.
- I meccanismi che rallentano la rivalutazione delle pensioni riducono il potere di acquisto delle prestazioni pensionistiche per tutto l'arco della vita. Le donne con redditi pensionistici medi sono più esposte al rischio di povertà ed esclusione sociale in età avanzata, a causa della maggiore longevità e al rischio di invalidità.

Gli effetti delle riforme sulla la donna italiana - Conclusioni

- Le aliquote di reversibilità più basse (riforma della legge 335/1995) rendono più povere le donne, che hanno anche una pensione diretta.

- L'aumento dell'età di pensionamento non consentirà, come avveniva fino ad oggi, l'effettuazione di lavori di cura da parte delle donne per nipoti e/o genitori anziani.

- L'attuale precarietà e frazionamento della vita lavorativa e il ritardo nell'entrata nel mercato del lavoro obbligherà sempre più le donne a raggiungere l'età legale del pensionamento con il rischio di non essere più in buona salute.

- Occorrerebbe prestare più attenzione ai bisogni di assistenza delle donne anziane, eventualmente con un miglioramento dei servizi sociali.

Stati generali sul lavoro delle donne in Italia
CNEL
ROMA, 10-11 aprile 2013

Inattive-Attive. Donne fuori dal mercato del lavoro e riforma degli ammortizzatori sociali

di Franca Maria Alacevich

Le donne inattive in età da lavoro, tra i 25 e i 64 anni, sono molto numerose in Italia. I trend di crescita dei tassi di attività femminile registrati a partire dalla seconda metà del '900 sembrano aver segnato una battuta d'arresto recentemente.

I dati ISTAT dell'Indagine sulle Forze di lavoro mostrano che nel 3° trimestre del 2012 poco meno di un terzo delle donne in età lavorativa si auto-colloca all'interno della categoria "atte a casa" o casalinghe. E con stupore si registra che non fanno eccezione né le più istruite né le più giovani. Il Rapporto Istat sulla condizione del Paese (2012), anzi, sottolinea che la percentuale di casalinghe aumenta proprio tra le più giovani e istruite, se divenute madri. Sono proprio le neo madri a lasciare o perdere il lavoro. Infatti, a distanza di due anni dalla nascita del figlio, quasi una madre su quattro non lavora più (22,7%), erano meno di una su cinque nel 2005 (18,4%). Poco più della metà (56,1%) si sono licenziate volontariamente, il 12% in meno rispetto al 2005.

Perché? Diminuisce la percentuale di quelle che denunciano difficoltà di conciliazione, anche se resta la principale motivazione (si passa dal 78% del 2005 al 67%). Cresce invece l'insoddisfazione per il lavoro svolto precedentemente (dal 7 al 13,5%), del quale non si apprezzano remunerazione e tipo di attività. La prima, soprattutto, non consente di reperire sul mercato o nei servizi pubblici quei beni e servizi di cui la famiglia ha bisogno se la donna, la madre, lavora. Il calcolo costi-benefici le porta dunque ad abbandonare lavoro e ricerca di lavoro. Come è stato notato anche altrove (Doucet, Merla, 2007), questo tipo di calcolo caratterizza una componente crescente di uomini, che operando in settori a bassa retribuzione e/o con opportunità di lavoro poco sicure e stabili scelgono l'inattività e la motivano con il carico familiare (sono pochi, ma il trend è interessante: passano da 31 mila a 196 mila).

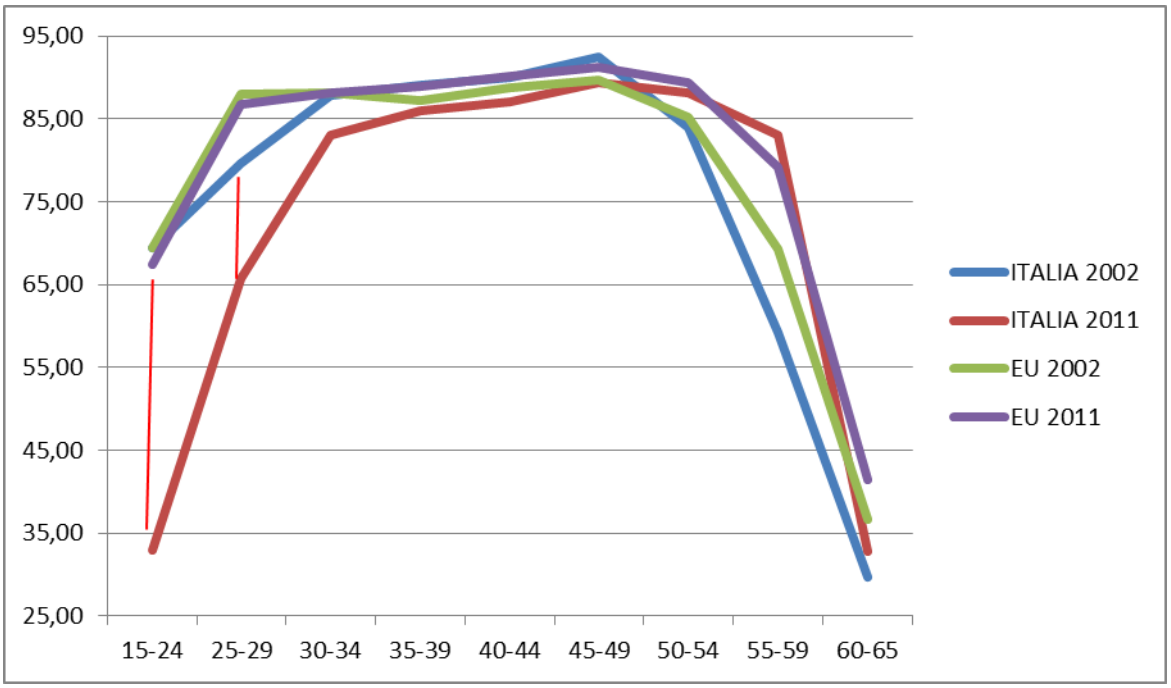
Uno sguardo ai dati comparati aiuta a interpretare meglio il fenomeno.

Le donne italiane nell'ultimo decennio hanno tassi di attività – lavorano o cercano attivamente lavoro – in percentuali sempre più basse rispetto alle loro coetanee europee, di circa 15 punti. Diversamente che in altri paesi, lo svantaggio si mantiene e non tende a ridursi. Diversamente che in altri paesi, interessa sempre più anche componenti nuove di donne: le giovani istruite.

Tra livello di istruzione e partecipazione al mercato del lavoro, anche per le donne, vi è generalmente una relazione positiva (Reyneri, 2011) che si spiega ora facendo ricorso alla teoria del capitale umano – l'orientamento a vedere "ripagato" l'investimento in istruzione – ora con il ruolo emancipatore della formazione.

Tuttavia, oggi pare che questa relazione stia venendo meno. Recenti dati Eurostat mostrano che la componente più giovane delle donne laureate tende a restare fuori dal mercato del lavoro. Nella Figura due tratti rossi evidenziano il divario che si è registrato in Italia per le classi di età 15-24 anni e 25-29 anni tra il 2002 e il 2011. Tutte le altre curve sono sostanzialmente sovrapposte. Ciò significa che queste giovani laureate oggi restano fuori dal mercato del lavoro più di dieci anni fa e in proporzione molto maggiore rispetto alle loro coetanee europee.

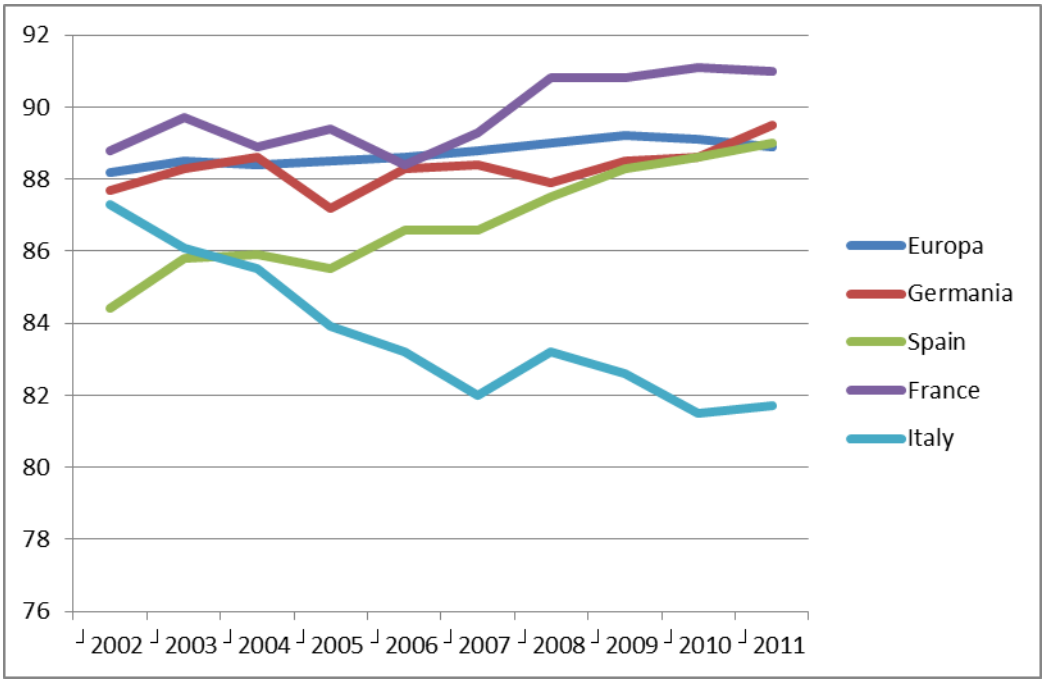
Fig. n. 1 - Tassi di attività delle donne laureate per classe di età - Italia e media UE 2002-2011



Fonte: Nostra elaborazione su dati Eurostat

Se poi si guarda ad alcuni paesi europei con i quali spesso si fa il confronto, si può ben vedere che le donne italiane adulte, tra i 25 e i 49 anni, e laureate avevano all'inizio di questo secolo un tasso di attività vicino a quello delle tedesche e francesi, alla media europea, e superiore a quello delle spagnole. Dopo dieci anni, invece, hanno tassi di attività più bassi di quasi dieci punti percentuali, e il trend del decennio è in costante, sensibile calo.

Fig.2 - Tasso di attività donne 25-49 anni con titolo universitario



Fonte: Nostra elaborazione su dati Eurostat

In Europa la reazione alla crisi passa anche attraverso un innalzamento della partecipazione delle giovani donne laureate al mercato del lavoro. In Italia, pur se i tassi di attività di queste donne restano alti, cresce l'inattività. Opportunità di lavoro temporanee, retribuzioni basse, diffusione della pratica del sotto-inquadramento (CNEL, 2012) unite, probabilmente, a una preoccupazione di status (Veblen, 1899) rendono le giovani laureate italiane più scoraggiate, o più caute nel valutare costi e benefici della partecipazione al mercato del lavoro, più attente al benessere familiare e all'educazione dei figli (Maison, 2007).

Una nostra recente ricerca sulle casalinghe ("Io lavoro a casa") ci ha mostrato che solo un terzo di loro possono essere considerate "casalinghe appagate", donne soddisfatte della loro scelta, che hanno compiuto per l'appunto per scelta e non per le difficoltà incontrate sul mercato del lavoro o di conciliazione. Le altre si dividono in tre tipi diversi:

- le "casalinghe adattate", la cui scelta è avvenuta più per le difficoltà di conciliazione. Hanno infatti famiglie più numerose e pesanti, mariti o compagni meno cooperativi e più tradizionali, meno risorse economiche familiari. Sono dunque casalinghe più per attrazione da parte della famiglia che per espulsione dal mercato. Per questo sono anche molto più insoddisfatte;
- le "casalinghe costrette", che non hanno scelto l'inattività ma la hanno subita e la patiscono molto;

- e le “casalinghe temporanee”, che sono poco meno di un terzo del totale e sono di certo le più interessanti e più nuove. Su queste vorrei soffermarmi un momento

Le “casalinghe temporanee” sono giovani, generalmente con elevati livelli di istruzione, che si trovano in questa condizione perché sono state in qualche modo “respinte” dal mercato del lavoro. Ciò nonostante sono più soddisfatte che insoddisfatte. Hanno lavorato prima di mettere su famiglia e avere figli, ma con lavori flessibili o temporanei, mai divenuti stabili e tali da consentire la conciliazione tra vita familiare e vita professionale. Se la generazione precedente, la prima ad aver fatto i conti con il lavoro “atipico”, ha reagito all’incertezza occupazionale ritardando, spesso *sine die*, il matrimonio e la nascita dei figli, le più giovani casalinghe temporanee sembrano non voler accettare questo compromesso, che vivono come costoso. Se il mercato del lavoro è poco accogliente, offre spazi dequalificati rispetto alle loro credenziali, dopo numerosi tentativi di ricerca hanno deciso per una strada alternativa: dedicarsi alla famiglia, anticipare la nascita dei figli, rimandando un’affermazione professionale che comunque sperano poi di raggiungere.

Non hanno gravi difficoltà economiche. Parenti e amici le aiutano nella gestione casalinga e nella cura dei figli, danno loro sostegno materiale e morale. Le famiglie approvano e sostengono la loro scelta delle figlie di non sacrificare tutto nella (spesso vana) ricerca di realizzazione professionale. La vita quotidiana così alleggerita diviene meno pesante, più accettabile e gratificante.

Abituate a contare sul sostegno altrui, accettano in apparenza tranquillamente la dipendenza economica dal partner, spesso molto proiettato alla realizzazione professionale e al successo economico. Sembra quasi vi sia in questa componente un ritorno al modello del *male bread winner*, ma loro non la vedono così. Smettere, temporaneamente, di cercare lavoro e stare a casa è una scelta operata nella convinzione di potersi reinserire nel mercato del lavoro una volta passata la fase prescolare dei figli, e ridotte le difficoltà di conciliare lavoro di cura e professionale. Senza saperlo però rischiano di rimanere “intrappolate” nell’inattività. Mostrano di avere una visione per molti aspetti tradizionalista, apparentemente poco congruente con il loro livello di istruzione e le loro aspettative occupazionali. Sono, infatti, più convinte che avere figli significhi rinunciare alla carriera; ritengono logico che gli uomini guadagnino più delle donne e abbiano incarichi più prestigiosi. Pur dando per scontata la parità tra i generi, sono subordinate nella sfera domestica e lavorativa.

La famiglia è per loro un rifugio temporaneo in mancanza di buone occasioni di lavoro. La maternità diviene un investimento che compensa la frustrazione lavorativa. Forse la loro è una strategia consapevole di “staffetta” con il partner? Sono protagoniste di carriere femminili interrotte e poi riprese, normali in Europa ma non da noi? Le coetanee di altri Paesi possono beneficiare di prestazioni di welfare che

favoriscono la conciliazione, le casalinghe italiane devono trovare aggiustamenti privati e mobilitare risorse personali e familiari.

Se per le casalinghe appagate e adattate la casalinghitudine rappresenta un riferimento anche sul piano identitario, per le temporanee l'inattività, e non già la casalinghitudine, è una condizione considerata come transitoria, che non influisce né sulla percezione di sé né sull'immagine che ritengono di offrire: *"Non mi sento affatto una casalinga e considero questa 'pausa maternità' quello che realmente è, cioè una pausa"* (intervista n. 11, temporanea). Molte approfittano dell'inattività per accrescere le loro competenze, aggiornarsi, e soprattutto cercano di non perdere contatto con il mondo delle donne che lavorano, anche attraverso le loro relazioni sociali: *"Ho provato a frequentare alcune casalinghe, ma non ho nulla in comune, nessun argomento... io penso al mio rientro al lavoro e a cosa inventarmi per collocarmi nel mercato, loro si sentono già realizzate così"* (intervista n. 10, temporanea).

Questi diversi profili di casalinghe aiutano a capire che l'inattività femminile oggi, più che in passato, non è una vocazione (ciò è vero solo per una minoranza) ma nemmeno un effetto dei tradizionali modelli culturali. Che le donne inattive pensano al loro futuro professionale. Sono state spinte all'inattività per effetto della divisione familiare e sociale del lavoro: le casalinghe appagate e adattate per la forza attrattiva della famiglia, quelle costrette e temporanee per la forza espulsiva del mercato del lavoro. Ma quale spreco di capacità e competenze (per formare le quali peraltro la società ha molto investito e speso) tutto questo comporta… Quali effetti queste scelte più o meno libere (non generando richiesta di servizi sul mercato) hanno sul volume stesso dell'occupazione e della ricchezza del paese… e quali effetti sulla socializzazione delle nuove generazioni si determineranno a valle di queste strategie? Viene da temere che il percorso di emancipazione femminile stia subendo una battuta di arresto e un arretramento (Badinter, 2003).

Arrivando alla conclusione, appare comunque chiaro che queste donne sono molto attive, che la ricchezza "fatta in casa" – per riprendere il titolo del lavoro di due economisti – andrebbe riconosciuta, misurata e valorizzata. Inoltre, con l'eccezione delle casalinghe appagate**,** tutte le altre sono interessate a lavorare se solo fossero disponibili condizioni di lavoro che consentano la conciliazione tra lavoro di cura e per il mercato, e magari anche in grado di valorizzare le competenze acquisite.

E questo ci conduce al tema al cuore di questi Stati generali.

Il concetto di inattività, come è stato notato (Fouquet, 2004), è un concetto "opaco", che comprende soggetti in realtà molto attivi, magari nell'economia informale o in quella domestica.

La scarsità e la natura delle misure a sostegno della disoccupazione in Italia rendono meno appetibile dichiararsi alla ricerca di lavoro, perché non vi sono indennità per chi è alla ricerca di lavoro, come in altri paesi. L'inadeguatezza dell'offerta di servizi

per l'infanzia e la terza età, unita al fatto che il lavoro familiare continua a essere ancora poco e male con-diviso tra i coniugi (Saraceno, 1980) e alle caratteristiche del sistema produttivo poco accogliente in termini di condizioni e orari di lavoro (Reyneri, 2011), sospingono verso l'inattività.

Al circolo virtuoso "lavoro femminile – crescita della domanda di servizi – crescita dell'occupazione – crescita della ricchezza complessiva – ritorno dell'investimento sociale – formazione delle nuove generazioni alla parità praticata e non solo predicata" l'assenza di ammortizzatori e di politiche sociali sostituisce il circolo vizioso "inattività femminile – riduzione della domanda di servizi – riduzione dell'occupazione – riduzione della ricchezza complessiva – spreco degli investimenti sociali in formazione – pericoloso ritorno di una socializzazione tradizionale".

Potrà l'ASPI, una volta uscita dalle ristrettezze in cui l'hanno costretta sia le diverse pressioni politiche sia la difficoltà di investimento in questo duro periodo, portare vantaggi in questa direzione? Personalmente ritengo che potrebbe, se efficacemente unita ad altre misure come i congedi obbligatori per i padri e altri provvedimenti che sostengano davvero la difficile costruzione di una società più giusta e più equa, anche tra uomini e donne.

Riferimenti bibliografici

Badinter E., *La strada degli errori,* Milano, Feltrinelli, 2003

CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro 2011-2012,* 18 settembre 2012.

Doucet A., Merla L., "Stay-at-home fathering. A strategy for balancing work and home in Canadian and Belgian families", *Community, Work and Family,* vol. 10, n. 4, 2007,

Fouquet A., "L'invention de l'inactivité", *Travail, genre, société,* n. 11, 2004

ISTAT, *Rapporto annuale 2012,* Roma, 2012.

Maison D., *Femmes au foyer, expériences sociales,* Dossier d'étude n. 92, Université de Bordeaux 2, 2007.

Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro,* Bologna, il Mulino, 2011

Saraceno C. (a cura di), *Il lavoro mal diviso,* Bari, De Donato, 1980.

Veblen T., *The Theory of the Leisure Class,* London, MacMillan, 1899.

"STATI GENERALI SUL LAVORO DELLE DONNE IN ITALIA".

Cnel 10 – 11 aprile 2013

10 aprile:

"Lavoro e ammortizzatori sociali"

Il Segretario Confederale

Liliana Ocmin

Roma, 10-11 aprile 2013

LO SCENARIO ATTUALE DI CRISI

La crisi continua a mordere determinando instabilità economica, finanziaria ed occupazionale a livello internazionale, europeo e nazionale senza precedenti.

Per quanto riguarda il nostro Paese, tutti i principali indicatori rivelano che siamo purtroppo ancora in recessione: è di questi giorni la notizia dell'ulteriore aumento della pressione fiscale salita ormai a livello record (52% nel 4° trimestre 2012); cresce il divario nord-sud, in sofferenza la qualità e quantità dei servizi pubblici e ancora elevato è il rischio di deindustrializzazione per il tessuto delle imprese che –come ci ricorda una recente ricerca del Censis – proprio nel nostro Mezzogiorno è sempre più concreto, basti pensare alle gravi crisi in atto all'Ilva di Taranto o alla Fiat di Termini Imerese.

Tra il 2007 e il 2011 gli occupati nell'industria meridionale si sono ridotti del 15,5% (con una perdita di oltre 147.000 mila unità) a fronte di una flessione che nel centro-nord è stata del 5,5%. Oltre 7.600 le imprese manifatturiere (su un totale che oggi è di 137.000 mila imprese) del sud uscite dal mercato del lavoro tra il 2009 e il 2012 con una flessione del 5,1% e punte in Puglia e Campania pari al 6%.

Come Cisl abbiamo già nel 2010 articolato delle proposte tutt'ora attuali presentate nell'iniziativa pubblica "Donne e Lavoro una risposta alla crisi".
Abbiamo sempre sostenuto che l'Italia è più esposta di altri Paesi industrializzati al cosiddetto "rischio contagio" in quanto permangono nel nostro Paese note e antiche criticità che la crisi evidentemente non ha risolto ma acuito. Ci riferiamo non solo al debito pubblico ma anche ad altre questioni , come l'alta **evasione fiscale**, gli **sprechi della spesa pubblica**, i **costi eccessivi della politica.**

Gli anni 2009-2012 sono stati anni difficili per il nostro Paese caratterizzati da processi di ristrutturazione e di riorganizzazione di diverse aziende che, come sappiamo bene, hanno comportano l'espulsione temporanea e, talvolta, permanente di un numero elevato di lavoratrici e lavoratori. Il ricorso massiccio ed esteso degli ammortizzatori sociali ha limitato lo "tsunami umano" facendo registrare in Italia un tasso di disoccupazione complessivamente più contenuto nell'ambito dell'Eurozona.

RILANCIARE IL PAESE

Anche il 2013 si sta rivelando pesante in termini occupazionali ragione per cui diviene indispensabile invertire la rotta: **stimolare competitività e produttività**. Solo così si potrà veramente aggredire la recessione, dare ossigeno al Sistema Paese e, nel contempo, creare buona occupazione.

In questo senso come Cisl auspichiamo al più presto il superamento dell'attuale impasse politico-istituzionale perché "la crisi è grave e urge affrontarla con autorevolezza e nello spirito di una pacificazione nazionale".

Non abbiamo bisogno di demagogia ma di responsabilità e partecipazione, aspetti che da sempre caratterizzano l'azione riformista della nostra Organizzazione che, proprio grazie a questi fattori, ha conseguito negli anni risultati positivi in termini di *alleanze*, di *crescita di iscritti* e di *credibilità*.

In questi anni di crisi l'attenzione della Cisl si è concentrata su obiettivi concreti: l'impegno per fare estendere gli ammortizzatori sociali, manifestazioni e campagne realizzate a tutti i livelli per sostenere il potere di acquisto e **salvaguardare le tutele sociali essenziali** di lavoratrici, lavoratori e pensionati a fronte di una riduzione del bilancio pubblico, iniziative specifiche in favore della **lotta all'evasione fiscale** in nome di una **riforma fiscale complessiva** che torniamo a chiedere con forza così come la proposta del Manifesto per una revisione costituzionale messa a punto insieme ad un gruppo di studiosi docenti universitari e politici finalizzata a razionalizzare il decentramento legislativo e il riassetto territoriale senza dimenticare quanto realizzato sul fronte delle **nuove relazioni industriali** attraverso **l'Accordo sul nuovo modello contrattuale** che ha determinato la detassazione del salario di produttività e che è poi sfociato nell'ultimo **Accordo Interconfederale di giugno e settembre scorso** che anche a livello internazionale, è stato considerato un esempio concreto e tangibile di "riforma strutturale" per la crescita della competitività e dei salari, se vogliamo un monito alla Politica per ricomporsi, mitigare le conflittualità e agire per il bene dell'Italia.

DONNE E GIOVANI: UNA RISPOSTA ALLA CRISI

Nel nostro Paese l'accesso delle donne nel mondo del lavoro è ancora ampiamente al di sotto del livello medio europeo e, allo stesso tempo, si evidenzia un indice di natalità tra i più bassi in Europa.

L'occupazione femminile per donne senza figli in Italia è pari al 63,9% contro una media europea del 75,8%, la Germania sfiora l'82% e la Finlandia registra 83,2%. La situazione precipita dopo la nascita del primo figlio: in Italia la percentuale scende al 59% contro una media UE del 71%. In breve, mentre in Europa si registra un sostegno forte da parte delle Istituzioni pubbliche e private nei confronti delle donne e della famiglia, in Italia la spesa per le politiche sociali e familiari rappresenta l'1.3% del Pil cioè meno della metà della media europea e un terzo della Francia.

La crisi in questi anni ha colpito duro anche sul fronte occupazionale femminile: molti i giovani, soprattutto le donne giovani, con contratti no-standard che si sono viste non rinnovare i loro contratti, molte anche le donne che uscite dal mercato del lavoro a seguito di ristrutturazioni, delocalizzazioni o peggio chiusure aziendali faticano a rientrare più degli uomini nel circuito del lavoro.
*In breve **giovane, donna e meridionale** è l'identikit del lavoro che manca nel nostro Paese a riprova del fatto che siamo dinanzi ad un fenomeno che è generazionale ma anche di genere.*

La crisi in atto sta penalizzando fortemente le professionalità femminili, impoverendo di conseguenza il mondo del lavoro e ridimensionando la centralità del tema delle pari opportunità e meritocrazia.

E', tuttavia, importante trarre spunto dalle buone prassi esistenti in Europa per rilanciare sul tema della valorizzazione del **talento femminile quale "antidoto" proprio alla crisi** economica. A riguardo è illuminate quanto sostenuto dalla Banca d'Italia che, in più occasioni, ha quantificato in circa 7 punti di Pil (la Confindustria in oltre 13%) in più una maggiore presenza della componente femminile nel mercato del lavoro.

La Cisl sostiene da sempre che valorizzare la donna e il lavoro delle donne conviene perché più donne al lavoro significa determinare condizioni di sviluppo e di crescita: + Pil e + famiglia perché***……. "la donna che non lavora non fa figli".***

Aumentare l'occupazione femminile non è, dunque, "solo" una questione di pari opportunità bensì un obiettivo strategico per la crescita dell'Italia.

Come Cisl siamo convinti che per rilanciare e sostenere l'occupazione, in particolare quella femminile, oltre a rafforzare le politiche attive per il lavoro, sia indispensabile mettere al centro la *famiglia*.

- Potenziare i servizi/welfare sociale, aiutare le famiglie in difficoltà a partire da un fisco più equo. A questo mira la Delega sulla Riforma Fiscale che la Cisl chiede con forza.
- Sostenere la contrattazione collettiva di prossimità significa anche legare sempre più la flessibilità alla produttività delle aziende.

Nell'ottica, dunque, di rimuovere i principali ostacoli all'occupazione femminile diviene indispensabile intervenire sull'attuale **sistema di welfare** che, anche a seguito degli ultimi interventi economici, appare debole e inadeguato a soddisfare le esigenze di cura di figli, anziani e/o non autosufficienti dei lavoratori e delle lavoratrici, con particolare riferimento alle **famiglie** che, secondo dati Inps aggiornati alla fine del 2010, sempre più spesso ricorrono all'ausilio dei collaboratori domestici che, nella stragrande maggioranza sono **giovani donne immigrate**, che con il loro prezioso lavoro come colf e badanti aiutano le donne italiane e le nostre famiglie a conciliare vita lavorativa e vita privata.

Il nodo cruciale per il sostegno e la tenuta di politiche di inclusione femminile nel mercato del lavoro è, dunque, strettamente legato, non solo alla capacità di adottare piani efficaci di sviluppo economico, ma anche alla capacità di implementare strumenti e **misure di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.**

Le politiche di conciliazione sono entrate a pieno titolo nell'agenda europea tanto che non c'è Paese in Europa che non sia alle prese con le "**politiche family friendly**". Con questo spirito anche noi in Italia abbiamo sottoscritto a marzo 2011 l'Avviso Comune "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro" che punta proprio a individuare soluzioni legislative, sociali e contrattuali in materia.

IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO

La Cisl ha deciso di investire sulla **contrattazione di secondo livello e la bilateralità**, due strumenti forti che consentono di entrare nel merito delle dinamiche aziendali e territoriali e di trovare soluzioni adeguate alle specifiche situazioni e contesti.

In questo sforzo innovativo il *sistema bilaterale* può offrire un grande contributo d'idee, strumenti, servizi e prestazioni. Esso nasce dalla capacità e volontà di *ricercare e coniugare gli obiettivi dell'impresa con quelli dei lavoratori*, nella comune azione di rafforzamento del sistema, della competitività del Paese e della valorizzazione delle risorse umane e nella consapevolezza che il *conflitto sociale fine a se stesso non paga*!!

Vogliamo dare vita ad una **vera politica della conciliazione**, che faciliti l'applicazione di accordi e buone prassi in grado di promuovere una cultura di impresa familiarmente responsabile dove prevalga l'idea che adottare ***piani di welfare aziendale*** conviene ai lavoratori e lavoratrici ma anche alla stessa impresa in termini di fidelizzazione del personale, incremento della produzione ed efficienza, investimento nel proprio futuro di successo.

Insomma sostenere la contrattazione di secondo livello a livello aziendale è la via maestra per migliorare l'organizzazione del lavoro, per coniugare l'esigenza di flessibilità dei lavoratori e lavoratrici insieme alla produttività concordando, per esempio, la rimodulazione degli orari di lavoro attraverso misure che liberino e articolino diversamente il tempo.

Il sistema bilaterale può essere utilizzato per la realizzazione di prestazioni e servizi da destinare ad azioni di genere e di conciliazione, ad esempio per finanziare corsi di formazione e di aggiornamento dei dipendenti in congedo parentale; per la riqualificazione delle donne che vorrebbero rientrare in attività dopo periodi di non lavoro; per sviluppare modalità di sostegno alle imprese che investono sulla flessibilità e sulla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, per la ricollocazione nel mercato del lavoro.

La contrattazione di secondo livello a livello territoriale può contribuire mediante appositi confronti a livello locale - regionale e/o provinciale - tra Istituzioni e Parti sociali alla definizione di un vero e proprio **"ecosistema della conciliazione"** attraverso la Costituzione dei Tavoli di Concertazione sulle Politiche di Genere dove si tenga insieme lo stato sociale dei servizi ed il mondo del lavoro.

La contrattazione decentrata a livello territoriale può contribuire, per esempio, alla definizione di un coordinamento di interventi per quello che riguarda:

- il Piano dei tempi e degli orari, la mobilità, i trasporti, gli orari degli uffici pubblici, la presenza e accessibilità di servizi per la famiglia e loro organizzazione. Si attuerebbe così in maniera completa la Legge 53 del 2000,
- Misure di sostegno al rientro dalla maternità/paternità mediante, per esempio, percorsi di formazione e/o aggiornamento professionale,
- Misure fiscali mirate alle fasce deboli e a rischio povertà, in particolare alle donne capofamiglia monoreddito, alle madri sole con figli.

Riteniamo che giovani e donne devono essere posti al centro dell'AGENDA POLITICA dell'Italia se si vuole seriamente uscire dal baratro della crisi.

Il tema della PARI OPPORTUNITA' è quanto mai attuale e con esso il lavoro delle donne, la formazione professionale e il percorso di carriera, la realizzazione delle proprie aspettative, il bisogno delle famiglie e non solo delle donne di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, la condizione sociale delle donne, delle donne sole o madri, anche sole con figli, delle donne anziane e non autosufficienti, il tema del welfare contrattato e della carenza dei servizi in favore delle famiglie. Si tratta di aspetti essenziali nonché parte integrante di quel processo da realizzare per portare l'Italia fuori dalla crisi.

In questo senso la Cisl guarda con interesse tutte le azioni che puntano ad agevolare l'occupazione femminile e la famiglia. A riguardo, sebbene parziali e limitati, sono comunque un segnale positivo nella

direzione di incidere sul "cambiamento culturale" le misure introdotte di recente con la Legge di Riforma del Mercato del lavoro, ossia il congedo obbligatorio di paternità e i cosiddetti voucher per la genitorialità nonché la possibilità di fruire del congedo parentale su base oraria così come previsto nell'ultima Legge di stabilità 2013.

Concretamente è prioritario uscire dalla logica degli interventi spot per puntare invece a definire interventi normativi di tipo strutturale in grado di incidere positivamente in tema di ingresso, permanenza e ricollocazione lavorativa sia nei casi di ristrutturazione e riorganizzazione sia in termini di formazione che di erogazione di prestazioni integrative, finalizzate al rafforzamento dei meccanismi di ancoraggio all'azienda. La leva formativa, può costituire uno strumento centrale di "occupabilità", di possibile ed efficace ricollocazione per le donne e di riposizionamento delle loro professionalità.

LA RIFORMA DEL LAVORO E IL RIORDINO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Mentre l'attenzione dei media si è concentrata, sin dall'inizio, sulle modifiche all'art.18 e alla regolamentazione delle tipologie contrattuali, è rimasta in ombra quella che è probabilmente la parte più innovativa della riforma del lavoro realizzata dal governo Monti, quella relativa al riordino degli ammortizzatori sociali.

La lunga e complicata trattativa aperta lo scorso anno dal governo con le parti sociali per giungere ad una riforma condivisa si è chiusa, come è noto, senza un accordo. Essa ha tuttavia consentito al sindacato, e alla Cisl in particolare, di affermare alcuni importanti principi e, riguardo agli ammortizzatori sociali, di chiarire un pericoloso "equivoco" iniziale circa la funzione svolta negli anni dalla cassa integrazione ordinaria e straordinaria. Il Governo aveva manifestato esplicitamente l'intenzione di abolire questi strumenti, che intervengono in caso di sospensione del rapporto del lavoro nel solo settore industriale, nel suo indotto e nella grande distribuzione, nell'errata convinzione che essi contribuiscano a tenere in vita aziende "decotte".

La nostra forte richiesta è stata invece quella di prevedere un meccanismo di sostegno al reddito in caso di sospensione del rapporto di lavoro anche per i settori scoperti. Ma l'estensione dell' assicurazione obbligatoria presso l'Inps per finanziare la cassa integrazione non è mai stata una ipotesi gradita alle associazioni che rappresentano la piccola impresa, l'artigianato, il commercio, perché comporterebbe un aumento del costo del lavoro non facilmente sostenibile per quelle dimensioni di impresa. Per questo motivo essa non è mai stata realizzata e si è ampliato negli anni, soprattutto in questa lunga fase di crisi, il ricorso alla c.d. "cassa integrazione in deroga", finanziata da stanziamenti a carico della fiscalità generale. Oltre alla questione delle risorse ingenti che essa richiede, si tratta di una soluzione potenzialmente discrezionale che, nel colmare le disparità tra lavoratori, crea nuove disparità tra aziende che aderiscono a schemi a fondamento assicurativo con i quali si proteggono da determinati rischi ed aziende che usufruiscono di benefici posti a carico della fiscalità generale, deresponsabilizzando queste ultime.

Le disparità relative al sistema italiano di sostegno al reddito non si esauriscono parlando della sola cassa integrazione.

La stessa dicotomia tra settori più tutelati e settori meno tutelati si riproduce da anni riguardo al sostegno previsto in caso di disoccupazione: da un lato, nella maggior parte dei settori e nelle aziende sotto i 15 addetti, l'indennità di disoccupazione, pari al 60% della retribuzione per 8-12 mesi, dall'altro, nel settore industriale, nell'indotto e nella grande distribuzione, l'indennità di mobilità di importo più elevato e, soprattutto, con durate assai più lunghe.

Infine, di nessuno di questi strumenti hanno potuto fruire, in questi anni, i c.d. lavoratori "non standard", tranne alcuni casi, spesso rimasti sulla carta per via dei requisiti soggettivi stringenti.
Quel che la Cisl ha portato su quel tavolo di trattativa è la denuncia di un sistema del tutto impreparato di fronte ad una crisi economica e produttiva delle dimensioni dell'attuale.

A fronte di questo panorama, la legge di riforma del lavoro avvia a soluzione la questione della dicotomia tra lavoratori coperti e lavoratori non coperti dal sistema di sostegno al reddito, sia per quanto riguarda le sospensioni, sia per quanto riguarda la disoccupazione, con soluzioni non immediate e non sempre facili, ma certamente in una logica di sistema e, soprattutto, di maggiore equità.

Viene mantenuta la cassa integrazione per difficoltà, sia temporanee sia strutturali, che prevedano il mantenimento del livello occupazionale, per i settori e le dimensioni di impresa che già ne possono usufruire e viene introdotto l'obbligo, per i settori non coperti, di dare vita a fondi contrattuali bilaterali che forniscano tutele equivalenti a quelle della cassa integrazione ordinaria. Il difetto sta nell'avere previsto quest'ultimo obbligo solo per le aziende con oltre 15 addetti. Per le aziende più piccole effettivamente l'obbligo può essere pesante da sostenere, ma sarà opportuno ricercare delle alternative magari utilizzando, in luogo dell'obbligo, una incentivazione, oppure introdurre un obbligo meno gravoso.

Un sostegno in caso di sospensioni finanziato e gestito dalla bilateralità appare come l'unico in grado di realizzare una tutela dignitosa nei settori oggi scoperti, tenuto conto delle positive sperimentazioni avviate negli anni scorsi.

Per la tutela della disoccupazione viene introdotta gradualmente la nuova Assicurazione sociale per l'Impiego (Aspi) che unifica le due indennità descritte sopra ad un importo superiore agli attuali. Però, mentre l'ASpI ha una durata maggiore rispetto all'indennità di disoccupazione, il pur graduale superamento dell'indennità di mobilità determinerà una minore copertura, in particolare per i lavoratori over 50 e nel Mezzogiorno, i quali oggi possono arrivare a 36-48 mesi di indennità e con l'entrata a regime dell'Aspi avranno l'indennità solo per 18 mesi. Per questo motivo, su forte spinta del sindacato, la gradualità della transizione tiene conto del prolungarsi della crisi produttiva, mantenendo pari a quelle attuali le durate dell'indennità di mobilità per il biennio 2013-2014 e prevedendo la definitiva confluenza nell'Aspi dal 2017. Inoltre è prevista una verifica relativamente alla transizione, da svolgersi insieme alle parti sociali, entro il 31 ottobre 2014.
La nuova indennità spetta a tutti i rapporti di lavoro, apprendisti, soci lavoratori e, con la nuova mini-Aspi, che ha requisiti di accesso più larghi rispetto all'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti, offre coperture ad una più ampia fascia di lavoratori stagionali e lavoratori discontinui.

In parallelo alla messa a regime degli strumenti appena descritti, viene superata gradualmente la cassa integrazione in deroga, tenendo conto della attuale emergenza recessiva. Secondo le previsione legislativa

essa scomparirà definitivamente solo dal 2017, quando dovrebbero essere ormai pienamente operanti in tutti i settori i fondi di solidarietà bilaterali.

Un punto assai debole della riforma è senza dubbio quello relativo alle politiche attive del lavoro. Vengono specificati i livelli essenziali delle prestazioni da assicurare ai beneficiari di ammortizzatori sociali, viene posta attenzione alla banca dati telematica dell'Inps dei beneficiari di ammortizzatori sociali ma soprattutto si rinvia, per un riordino complessivo, ad una legge delega da adottarsi mediante intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni, rimasta inattuata a causa della crisi del Governo Monti.

Solo un sostanziale e generalizzato rafforzamento delle politiche attive del lavoro sarà in grado di attenuare le difficoltà della transizione da indennità di mobilità ad Aspi e, più in generale, di assicurare un funzionamento effettivo del sistema di ammortizzatori sociali, migliorando il coordinamento tra competenze statali e regionali, le sinergie tra servizi pubblici e agenzie private del lavoro, il collegamento tra i servizi all'impiego ed i servizi Inps di erogazione dei trattamenti per la gestione in forma integrata delle politiche attive, prevedendo anche il coinvolgimento delle parti sociali. Questa dovrebbe essere la rete di effettiva sicurezza per il lavoratore, avvicinando il nostro Paese alle esperienze di flexsecurity raccomandate dall'Unione Europee.

CONCLUSIONI

Rispetto alla grave emergenza legata all'insufficienza di risorse per la copertura ammortizzatori sociali il 16 aprile p.v. a Roma CGIL/CISL/UIL hanno indetto una manifestazione nazionale.

In questa fase così delicata auspichiamo e chiediamo con forza che la politica non si perda in sentieri bui ma sappia assumere *responsabilmente* decisioni positive e costruttive per il rilancio e lo sviluppo del "Sistema Paese".

Come Cisl non ci sottrarremo all'impegno di lavorare nel segno del bene comune e, in questo senso, continuerà la nostra azione su tutti i grandi temi sindacali, quali: la contrattazione; la flessibilità; gli investimenti produttivi; la conciliazione vita-lavoro; la bilateralità; la formazione; il sostegno all'occupazione; le relazioni industriali; la prevenzione e il contrasto a tutte le forme di violenza in particolare nei riguardi di donne e minori che ha portato proprio la Cisl a ideare nel 2009 la "***Piattaforma Cisl sulla prevenzione della violenza sulle donne e minori" a cui è poi seguita a novembre del 2012, in occasione della ricorrenza della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, una Intesa Unitaria contro la violenza alle donne sui luoghi di lavoro che vogliamo pienamente condividere con la Parte datoriale per lavorare insieme per il LAVORO.*** Non a caso il 1° Maggio ci sarà la manifestazione unitaria a Perugia. La festa dei lavoratori quest'anno si terrà nel capoluogo umbro teatro di un dramma del lavoro dove morirono Daniela e Margherita intente a svolgere il proprio dovere.
E' tempo di inaugurare una "**Nuova Stagione di Pari Opportunità**", per tutti.

SITUAZIONE OCCUPAZIONE

(Fonte: Corriere della Sera su dati Ministero del Lavoro)

Lavoro, un milione di licenziati nel 2012

Aumento del 14 % rispetto l'anno precedente. Oltre due milioni le assunzioni, calo del 5,8%. Lo rivela il Ministero del Lavoro

I LICENZIAMENTI - Oltre un milione di persone nel 2012, ovvero: 1.027.462, con un aumento del 13,9% rispetto al 2011. È quanto si evince dal sistema delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro. Nel solo ultimo trimestre sono stati 329.259 in un aumento del 15,1% sullo stesso periodo 2011.

I DATI - Nell'intero 2012 sono stati attivati circa 10,2 milioni di rapporti di lavoro a fronte di quasi 10,4 milioni cessati, nel complesso, tra dimissioni, pensionamenti, scadenze di contratti e licenziamenti. I licenziamenti registrati nel periodo riguardano sia quelli collettivi, sia quelli individuali (per giusta causa, per giustificato motivo oggettivo o soggettivo).

LE ASSUNZIONI - Tornando al quarto trimestre del 2012, le nuove assunzioni (in termini di rapporti di lavoro attivati, dipendenti o parasubordinati) sono state oltre 2,2 milioni (2.269.764), con un calo del 5,8% rispetto allo stesso trimestre del 2011. Assunzioni che corrispondono a poco più di 1,6 milioni (1.610.779) di lavoratori interessati, in ampio decremento: l'8,2% in meno rispetto al quarto trimestre del 2011, con valori negativi maggiori tra i giovani (-13,9% e -10,9% rispettivamente tra i 15-24enni e i 25-34enni).

I lavoratori over-55, tra i 55 e i 64 anni registrano un leggero incremento (+0,4%), mentre più sostenuto è l'aumento, sempre rispetto allo stesso periodo dell'anno prima, degli ultrasessantacinquenni interessati da un nuovo rapporto di lavoro (+7,6%). Infine, sempre nel quarto trimestre del 2012, in totale i rapporti di lavoro cessati sono stati poco più di 3,2 milioni (3.205.753), con una leggera diminuzione (-0,2%) rispetto al quarto trimestre 2011.

OCCUPATI E DISOCCUPATI ISTAT

(Fonte Istat - Dati provvisori febbraio 2013)

A febbraio gli occupati sono 22 milioni 739mila, in aumento dello 0,2% rispetto a gennaio (+ 48 mila). ***La crescita riguarda la sola componente femminile***. Su base annua l'occupazione diminuisce dell'1,0% (-219mila).

Il tasso di occupazione complessivo è pari al 56,4%.

Il tasso di disoccupazione complessivo si attesta all'11,6%.

DONNE

Il tasso di occupazione femminile è sostanzialmente fermo attestandosi al 47,1%.

La lieve crescita sopra registrata riguarda la componente immigrata, impegnata prevalentemente nel servizi di cura alla persona, e la componente over 55, in conseguenza della permanenza nel mercato del lavoro quale effetto delle Riforme di natura previdenziale attuate negli ultimi anni.

A ciò si aggiunga che - secondo recenti dati SVIMEZ di marzo 2013- al sud nel 2012 ha lavorato regolarmente meno di 1 donna su 4, con un tasso di occupazione fermo al 23,6%.

GIOVANI

Tra i 15-24enni le persone in cerca di lavoro sono 647 mila e rappresentano il 10,7% della popolazione in questa fascia d'età. Il tasso di disoccupazione dei 15-24enni, ovvero **l'incidenza dei disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca, è pari al 37,8%,** in calo di 0,8 punti percentuali rispetto al mese precedente e in aumento di 3,9 punti nel confronto tendenziale.

INATTIVI

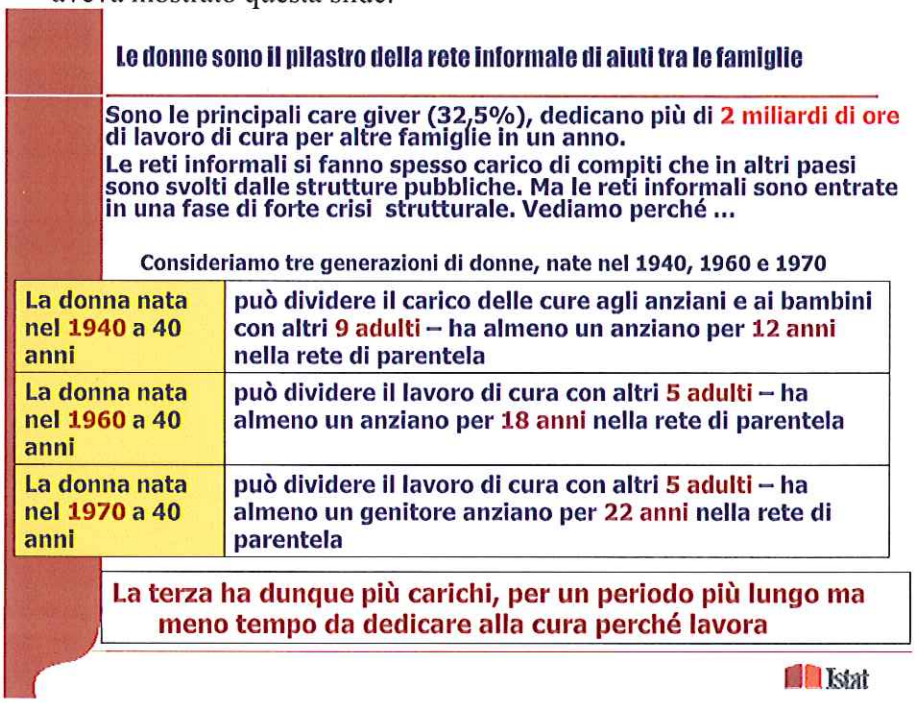
Il numero di individui inattivi tra i 15 e i 64 anni diminuisce dello 0,3% rispetto al mese precedente (-36 mila unità). Il tasso di inattività si attesta al 36,1%, in calo di 0,1 punti percentuali in termini congiunturali e di 0,6 punti su base annua.

Stati generali sul lavoro delle donne in Italia
CNEL, 11 aprile 2013

Appunti di Pietro Cerrito

LAVORO E DONNE

- Lo scorso anno, alla prima edizione degli "Stati Generali", Linda Laura Sabbadini ISTAT aveva mostrato questa slide:



Le ha definite "**donne sandwich**", donne schiacciate tra lavoro, cura di genitori anziani, cura dei bambini, sostegno ai figli adulti /nuore nell'accudimento dei nipoti.

- E, come anche la prof.ssa Alessandra Del Boca ha ricordato ieri, le donne in Italia oggi mantengono **inquadramenti occupazionali e livelli retributivi** ancora marcatamente inferiori rispetto a quelli dei coetanei maschi.
  Sono in aumento le donne che **lasciano il lavoro per insoddisfazione rispetto alla retribuzione.** → Se devono fare un raffronto **costi/benefici** ed acquistare servizi di cura per i propri familiari – bambini o non-autosufficienti -, i lavori femminili a bassa retribuzione non sono più appetibili.
- Le donne in Italia lasciano **il lavoro a seguito della maternità** con tassi molto superiori alle coetanee europee (specie per la nascita del secondo figlio). I **tassi di occupazione** in Italia per ruolo ricoperto in famiglia sono per le **donne** single quasi parificati a quelli maschili, ma diminuiscono in caso di coniuge in coppia senza figli *(percezione di rischio gravidanze)*, e **crollano vertiginosamente in caso di presenza di figli** (continuando a scendere con l'aumento dei figli). Al contrario, per gli **uomini,** i tassi di occupazione **crescono in caso di coniuge in coppia senza figli** *(percezione di stabilità)* **e in presenza di figli (anche più di uno). → disparità di compiti familiari e riconoscimento sociale.**
- Il costante aumento della durata media della vita e la posticipazione dell'età pensionabile femminile aggraveranno la situazione.

CURA FAMILIARI NON-AUTOSUFFICIENTI

- L'Italia è il Paese Ocse che **ha <u>la percentuale più alta di familiari e amici che prestano cure</u>** a persone anziane o disabili. Al contempo, la presenza di **<u>assistenti familiari</u>**, stimata in almeno 770.000 persone, implica un costo per le famiglie di circa 9 miliardi all'anno, in parte pagati con i trasferimenti monetari assistenziali – a fine 2008 pari allo 0,7% (Ragioneria Generale dello Stato).
- **Permessi legge 104** per prendersi cura di un figlio, genitore familiare non-autosufficiente (ci si può assentare dal lavoro fino a tre giorni al mese per assistere i propri congiunti con disabilità certificata): sono **529 mila** i lavoratori italiani che ne usufruiscono.
  Nel 2010: 244.997 lavoratori **pubblici** hanno usufruito di permessi ex lege 104/92, pari al **7,4 per cento** dei 3.311.582 dipendenti del settore.
  Nel 2011: 285.185 lavoratori di aziende ed enti **privati** hanno usufruito di permessi ex lege 104/92, pari **all'1,43 per cento** dei 19,9 milioni del settore.
  Da più parti si è gridato all'abuso dei permessi nel settore pubblico, ma va aperta una riflessione, parimenti, sul loro **scarso utilizzo nel settore privato** (stigma sociale per chi si assenta per cura?).
- Inoltre, se sono **1milione934mila** i non-autosufficienti che nel 2011 in Italia percepiscono l'indennità di accompagnamento, e **529mila** i lavoratori che fruiscono della legge 104, vuol dire che **<u>solamente (quasi) un non-autosufficiente (certificato) su 4 ha un familiare che fruisce di permessi per assisterlo</u>.**
- Sono 4,1 Milioni i disabili in famiglia (stima Censis).
- Per 4 regioni del Sud (Campania, Puglia, Calabria, Sicilia) è appena stato varato il "Programma per i servizi di cura per la non-autosufficienza" del **Piano di Azione e Coesione**, frutto di un intenso lavoro di concertazione con i sindacati: buon lavoro. **Stanzia <u>330 milioni per gli anziani non-autosufficienti</u>.** Da segnalare il mancato accoglimento della proposta di ampliare la tipologia degli interventi anche ai servizi resi alle famiglie dalle **assistenti familiari**, attraverso azioni di emersione e di qualificazione.
- Urgenti risorse per il sistema dei servizi, a partire dal sostegno alla **domiciliarietà.**

<u>→ Necessaria una Legge quadro per la non-autosufficienza.</u>

L'obiettivo deve essere quello di far diventare la ***long term care*** **un pilastro autonomo** nell'ambito del welfare, come area sperimentale di un nuovo modo di intendere l'integrazione socio-sanitario, sottratto alla mediazione costante tra sanità e sociale. Provando così a superare, in una logica di sistema, almeno tre derive: l'ospedale che per mantenere la sua centralità nel sistema espelle o esternalizza quanto non può più gestire perché cronico e non acuto; le carenze strutturali di un sistema di servizi sociali sottodimensionato, frammentato e disomogeneo; le famiglie con *l'acqua alla gola* strette tra la necessità di rinvenire nelle varie misure a disposizione soluzioni tampone al loro carico di cura e la crescente spesa *out of pocket* in un mercato con forti asimmetrie, poco trasparente e poco regolato.

CURA BAMBINI

- Nidi: Dal 2008 al 2011 il sistema dei servizi alla prima infanzia (0-3 anni) in Italia passa **dal 16 al 19% di copertura.** Ma forti divergenze territoriali: Centro/Nord 22/25%, 7/8% Sud e Isole.
- Solo considerando anche l'apporto della Scuola dell'infanzia, sia come accesso ordinario che per gli anticipatari, si può arrivare alla copertura significativa del 34,9%.
- Ma, in totale, la copertura per bambini di 0-1 anno è del 10%, e per quelli di 1-2 anni è del 20%. **<u>La soglia del 33% che era stata fissata dalla Strategia di Lisbona in Italia si raggiunge solo per i bambini con più di 26 mesi</u>, grazie al rilevante apporto della Scuola dell'infanzia.**

- Nell'ultimo decennio studi europei hanno dimostrato che **crescono insieme occupazione femminile e tassi di fecondità** nei territori con maggiori flessibilità orari/organizzative del lavoro e maggior presenza di servizi; e, al contrario, **diminuiscono insieme** nei territori dove flessibilità e servizi sono scarsi. (Non è più vero che le donne hanno un *trade off* – devono operare una scelta – tra figli e carriera)
- La competenza educativa delle famiglie è migliorata, le donne percepiscono ancora basse retribuzioni → non è sufficiente aumentare il numero di nidi, **è necessario investire nella qualità percepita dalle famiglie** (titoli di studio degli educatori, coordinamento pedagogico, collaborazione con le famiglie, flessibilità di entrata ed uscita per favorire il tempo di gioco con il genitore quando possibile, spazi anche all'aperto)
- Costo rette: **Ricerca CISL 2009** tramite Aretès (in corso di aggiornamento) dice che vi sono Comuni in cui il costo medio della retta per il Nido (sostenuta dalle famiglie, non costo di gestione) oscilla tra 500 euro (retta minima) e i **3000 (retta massima),** e le soglie di esenzione da 500 euro a 7.700 euro.
- **La fine dei fondi del Piano Straordinario Nidi preoccupa.**
- Per 4 regioni del Sud (Campania, Puglia, Calabria, Sicilia) è appena stato varato il "Programma per i servizi di cura per l'infanzia" del **Piano di Azione e Coesione**, frutto di un intenso lavoro di concertazione con i sindacati: buon lavoro. **Stanzia 400 milioni in tre anni.** Ma avevamo proposto incremento della qualità dei servizi (per sostenere la domanda da parte delle famiglie) e non è inserito.

→ Necessario un atto coordinato Stato-Regioni-Autonomie Locali che torni ad investire sulla prima infanzia, dia linee guida per il coordinamento dei servizi, con l'obiettivo tendenziale dei livelli essenziali di assistenza previsti dalla legge 328/00

CONTRATTAZIONE

- La CISL nel 2012 ha realizzato il **Progetto LIBRA** finanziato dall'UE, insieme ad ADAPT e allo IAL, per monitorare la contrattazione decentrata in tema di conciliazione famiglia/lavoro. Ambiti: flessibilità oraria ed organizzativa; servizi alla persone e alla famiglia; formazione/inserimento/reinserimento.
- Ci sono molti casi interessanti di aziende medio/grandi, ma anche di **reti territoriali di aziende per i servizi di welfare** ai propri dipendenti (es. Treviso), basati sulla contrattazione/concertazione sociale con i sindacati.
- I **finanziamenti ex articolo 9** nella nuova formulazione erano rivolti ad accordi che contenessero flessibilità e servizi per bambini e familiari non-autosufficienti, ma oggi non hanno copertura finanziaria.

→ Necessario supporto (incentivi) alla contrattazione per la famiglia, specie se coordinata in atti di concertazione sociale territoriale

PARI OPPORTUNITÁ
POLITICHE DI GENERE

UIL PO

"Stati generali sul lavoro delle donne in Italia"
CNEL 10 aprile 2013

INTERVENTO DI MARIA PIA MANNINO

Responsabile Nazionale Pari Opportunità e Politiche di genere UIL

In questo secondo appuntamento degli Stati generali sul lavoro delle donne in Italia, organizzato dalla Consulta per le pari opportunità di genere del CNEL, ci si è soffermati sull'impatto che la riforma del Mercato del Lavoro e degli ammortizzatori sociali hanno oggi e avranno in futuro sulla vita e sul lavoro delle donne.

Come contributo UIL , ho inteso presentare i risultati del **rapporto sull'occupazione femminile** e maschile in Lombardia riferito al biennio 2010/2011, curato dall'Ufficio della Consigliera regionale di Parità, in quanto paradigmatico rispetto alla realtà nazionale e perciò elemento di riferimento importante per delineare la problematica del lavoro anche a livello nazionale.
Il report, scaturito dall'indagine sulla forza lavoro nella Regione lombarda, evidenzia i **diversi aspetti del lavoro delle donne** rispetto all'attuale panorama del MdL lombardo.
La ricerca è stata realizzata attraverso interviste mirate in imprese con più di 100 dipendenti per un totale di 3.317 aziende in tutta la Lombardia e i dati emersi in stringata sintesi sono i seguenti:

- **nel 36%** delle imprese le donne denunciano disparità di trattamento sul lavoro ovvero subiscono la cosiddetta "ostilità di genere", cioè la difficoltà a vedersi assegnati gli incarichi più importanti nonostante le capacità e le competenze, se non uguali, a volte addirittura più elevate di quelle dei loro collghi;
- **Il 18%** delle aziende è caratterizzato dalla "segregazione di genere" ovvero la donna non riesce a far carriera per il solo motivo di essere donna. Solo una su cento (1,4%) riesce a diventare dirigente, mentre il 60,8 % rimane impiegata;
- Se nelle aziende con più di mille dipendenti la quota di donne e uomini è quasi la stessa (46% donne, 54% uomini), in quelle con meno di 250 unità, le donne sono il 38% dei dipendenti e le discriminazioni sono risultate più facili proprio nelle aziende più piccole;
- Le donne risultano essere numericamente più precarie dei colleghi: **solo il 38% ha un contratto a tempo indeterminato**. Tra le cause anche il timore che assumendo stabilmente una donna questa rimanga incinta e quindi

sostituita. Ma sulla maternità c'è da fare un discorso a parte commentando i dati relativi al 2012 sulle dimissioni dal lavoro da parte delle donne.

Nel corso del dibattito scaturito dalla presentazione del rapporto, la consigliera di parità e l' assessore alla famiglia, hanno assunto l'impegno di mettere in atto tutte le politiche di genere della regione Lombardia al fine di rimuovere le cause che portano alle discriminazioni di genere, promuovere i talenti femminili, rilanciare le politiche di conciliazione vita/lavoro anche attraverso i contratti di secondo livello che finora non sono stati tradotti in interventi operativi.

Ci preoccupa inoltre, l'ultimo rapporto regionale sulle **dimissioni delle lavoratrici/lavoratori dopo il primo anno di vita del bambino,** a cura del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, relativo all'anno 2012 dal quale si evince ancora una grande difficoltà ad essere genitore e lavoratore nella regione Lombardia. Infatti, le dimissioni accertate dall'Ispettorato regionale del Lavoro confermano per il 2012 un trend estremamente preoccupante, infatti sono state licenziate **4.980 unità di cui 4.925 donne e 55 uomini.**

Il dato lombardo non fa che confermare quello nazionale:
nel 2012 le dimissioni accertate sul territorio italiano sono state oltre 19.000 per le donne e circa 800 per gli uomini**.**
Dato quest'ultimo che evidenzia le difficoltà a conciliare lavoro e cura dei propri figli anche per gli uomini. Occorrerebbe, a fronte di ragioni documentate dagli ispettori, conoscere le cause profonde alla base di questi licenziamenti che prefigurano a nostro avviso elementi di discriminazione assolutamente correlati al problema nascita. Problema che non è più solo legato allo stereotipo femminile, ma diviene maschile quando il lavoratore assume compiti e responsabilità tradizionalmente attribuiti al genere femminile.

Le cause ufficiali documentate sono sempre le stesse: incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido, assenza di una rete parentale di supporto, elevati costi dei servizi all'infanzia quali nido o baby sitter, mancata concessione del part-time reversibile. Non si fa menzione del clima sfavorevole dove questi lavoratori si trovano ad operare, anche a causa dell'ostilità dei colleghi, che incide profondamente sulle loro condizioni psicologiche, determinandone la fuoriuscita dal posto di lavoro.

Anche in considerazione di questi dati allarmanti e del tasso di natività che da 30anni nel nostro paese è fermo al 1,1%, la nostra azione sindacale dovrà continuare a sollecitare politiche dei servizi, politiche dei tempi e delle città, politiche fiscali che incentivino la permanenza delle donne al lavoro, flessibilità concordate, e in generale tutte quelle politiche virtuose che non inducano la donna a dover scegliere tra il lavoro e l'essere madre.

Il panorama lombardo è un efficace spaccato anche della situazione attuale in Europa.

Le rappresentanti sindacali delle lavoratrici europee sono concordi nell'affermare un notevole rallentamento delle politiche di genere in tutta Europa a causa della crisi:

pari opportunità/politiche di genere non sembrano troppo in sintonia con la precarietà occupazionale e la crisi finanziaria.

Abbiamo un obbligo come parti sociali: quello di essere al servizio di chi si affida alle nostre capacità di tutela. Si tratta di un impegno costante che ci deve trovare vigili su tutti quei fronti dove vengono messi in discussione il lavoro, lo sviluppo personale, la cittadinanza, la ricchezza delle famiglie, il sistema Paese. Tematiche e problemi sui quali la Uil ha sempre speso il massimo impegno.

Dalle relazioni di questa mattina abbiamo avuto ulteriore conferma anche dei dati sulla disoccupazione giovanile che indicano il profondo malessere del nostro Paese.
Non dobbiamo dimenticare che a fronte dei dati sulla precarietà e in occupazione giovanile, abbiamo numeri altrettanto preoccupanti sulla disoccupazione di donne e uomini over 45, usciti dal mercato del lavoro per la chiusura di aziende letteralmente strozzate da una pressione fiscale oltre i limiti.

La crisi, e non lo dice solo il sindacato italiano o la Confindustria, ma ci fa eco il sindacato europeo e l'UNICE, si risolve soltanto con il riavvio dell'occupazione e la diminuzione delle tasse sul lavoro. Non si risolve con il salvataggio delle banche, ma ridando fiato a imprese e lavoratori, anche pagando i debiti della P.A., ricostruendo solide relazioni industriali ed eliminando disparità tra i lavoratori, offrendo condizioni paritarie e mettendo a sistema strumenti validi di welfare aziendale e territoriale.

È noto, e non va trascurato, il dato che il lavoro femminile muove punti rilevanti del PIL. L'occupazione delle donne crea nuovi posti di lavoro e sviluppo perché legati alla crescita di servizi. Inoltre il lavoro delle donne è sempre più qualificato in relazione all'elevato loro grado di istruzione (il 70% delle giovani donne ha una laurea, e sempre più donne hanno lauree cosiddette pesanti - ingegneria, ingegneria meccanica, molecolare, ecc.).
Tuttavia, nonostante queste positività, il loro lavoro è soggetto a continue discriminazioni che investono più direttamente la loro peculiarità di percettrici di reddito: il divario retributivo tra uomini e donne è ancora troppo alto, nonostante le indicazioni e le strategie europee, per cui, anche ultimamente, il Parlamento Europeo ha messo all'OdG della sua agenda politica il problema legato al gap retributivo, invitando i propri componenti a ricercare misure adeguate ed innovative per restringere e abbattere il divario esistente .

Statisticamente il gap retributivo si attesta in Europa intorno al 17%, un dato che evidenzia una situazione di progressiva povertà delle donne e dunque, dell'intera società. Un minore salario o addirittura una retribuzione a singhiozzo avrà pesanti ricadute sul sistema previdenziale delle donne.

D'altro canto, l'impoverimento delle famiglie fa nascere all'interno delle stesse, tensioni che spesso sfociano in violenze fisiche e morali che ne determinano la rottura e la fine di relazioni di civile convivenza. Per non parlare delle tensioni che nascono in ambito lavorativo, determinate da dismissioni, licenziamenti, casse integrazioni, etc. che portano a fenomeni, anche gravi, di violenze nei luoghi di lavoro, minando rapporti sociali importanti. E questo è un costo che ricade sulla comunità e in tempo di crisi questi costi non ce li possiamo permettere.

Anche la mancata conciliazione vita lavoro influisce sui singoli, sulle famiglie e sulle aziende per cui si rende sempre più necessario mettere a punto nuove strategie per superare i gap di cui soffrono le lavoratrici italiane ed europee.

Le difficoltà di armonizzare la cura della famiglia con il proprio lavoro inducono moltissime lavoratrici ad abbandonare la propria attività per la famiglia, causando il sempre più massiccio fenomeno delle "disoccupate silenziose", ossia le donne che di fronte alla difficoltà di conciliare, silenziosamente lasciano in maniera definitiva il proprio posto.

Moltissime di queste donne, dai dati dell'EUROBAROMETRO, spesso si rifugiano nel lavoro non remunerato, quello, ovvero, espletato nelle diverse forme del volontariato. Da ciò si deduce che le donne vogliono lavorare. Ma vogliono anche godere del diritto di poter lavorare senza dover per forza fare scelte dolorose tra la realizzazione del desiderio di maternità e l'attività lavorativa, sempre più necessaria non solo come strumento di realizzazione personale ma come contrasto ad una società che si sta sempre più impoverendo economicamente e culturalmente.

Maternità ed occupazione sembrano oggi essere sempre più fattori tra loro discordanti e discriminatori. Nel suo ultimo rapporto l'OCSE denuncia che per **ogni nascita** si calcola un divario salariale pari al 12%. Quindi semplificando, un figlio determina un divario retributivo del 12%, un secondo figlio un divario uguale a quello determinato dalla prima nascita e che si aggiunge al primo, per cui avere figli diventa estremamente caro, e in modo particolare. laddove la precarietà occupazionale sta divenendo sistemica.

In tema di occupazione, le proposte vertono su tre specifici settori che finora non hanno trovato grande sviluppo ma che dovrebbero essere il clou della strategia occupazionale europea per le donne entro il 2020, ovvero: **Green economy; le TIC, l'assistenza in ottica di conciliazione e servizi.**

Il 2014 sarà dedicato alla conciliazione: è opportuno, fin da ora, individuare strategie per permettere alle donne di esercitare la propria attività e mettere in campo strumenti innovativi, radicati sul territorio per rendere possibile la condivisione della dimensione di genere in tutto ciò che concerne le attività di cura e sostegno alle lavoratrici e alle loro famiglie. Infatti il Coordinamento Pari Opportunità e politiche di genere sta predisponendo la piattaforma Gender New Deal per le politiche della Uil.

Il sistema di ammortizzatori mostra come la struttura del sistema occupazionale sia stressata dalla crisi e non adeguata alla trasformazione che si vorrebbe attuare nel Paese.

Vista l'esiguità per le risorse economiche destinate agli ammortizzatori sociali, il 16 aprile vi sarà una Manifestazione unitaria per sollecitare il Governo alla ricerca di risorse adeguate per sostenere le migliaia di lavoratori fino ad oggi senza alcun sussidio.

La legge 92/2012 ha modificato l'assetto degli ammortizzatori sociali e si sta cercando, attraverso fondi di solidarietà bilaterali, di renderli fruibili.

Purtroppo la riforma Fornero non ha trovato i fondi necessari per abbassare il cuneo fiscale e nel pur lodevole intento di modernizzare il sistema, non ha, tuttavia, protetto le fasce deboli: donne, giovani e anziani.

Dagli indicatori europei sull'occupazione riferiti al quarto trimestre 2012 e al mese di gennaio 2013, l'Italia è uno dei Paesi con la peggiore performance riferita all'inattività che ha raggiunto il 36,9%.
Stiamo assistendo al crollo dell'occupazione a causa di mancate politiche di crescita e ciò produce effetti dirompenti di natura sociale che coinvolgono lavoratori/lavoratrici e famiglie e aziende. Le centinaia di aziende piccole, piccolissime, esercizi commerciali che stanno ogni giorno chiudendo sono il grido di dolore di questo nostro Paese. Stiamo toccando il fondo e ora servono misure e strumenti di rioccupazione e rilancio delle attività. Il progressivo calo del PIL deve indurre le forze sociali ad un nuovo patto per lo sviluppo e il tempo sta per scadere.

CIDA
MANAGER E ALTE PROFESSIONALITÀ PER L'ITALIA

STATI GENERALI SUL LAVORO DELLE DONNE IN ITALIA

CNEL Sala Parlamentino
Roma, 10-11 aprile 2013

Intervento della portavoce CIDA: **MARISA MONTEGIOVE**

Buon giorno a tutti,

sono Marisa Montegiove portavoce di Cida, Confederazione dei manager del settore pubblico e privato.

Noi crediamo che, al di là delle pur giuste rivendicazioni di genere, non possiamo proseguire dritte sulla nostra strada senza confrontarci con la situazione attuale di grande emergenza che il nostro Paese sta affrontando.

Come manager ci chiediamo di che cosa abbia bisogno ora l'Italia.

Sicuramente abbiamo bisogno di creare sviluppo, occupazione, aumentare la produttività e migliorare il benessere di lavoratori, aziende sia del privato che del pubblico permettendo a queste di essere competitive.

Come realizzare tutto questo?

Sicuramente serve una nuova politica industriale, che al momento è inesistente (anche nei programmi dei partiti, non bastano gli 8 punti da una parte o dall'altra), più managerialità (le pmi non ne sono dotate) e nuovi modelli organizzativi nelle imprese italiane. Serve gestire i collaboratori per obiettivi (il che significa permettere una diffusa applicazione del telelavoro e mettere fine al "presenzialismo", fattore molto penalizzante per le donne e per il nucleo familiare), una flessibilità lavorativa più adatta alle esigenze dei nostri tempi.

Serve introdurre politiche, strumenti, azioni e modalità per aumentare la **conciliazione della vita professionale e privata** (che oramai non è più un'esigenza solo delle donne, ma che sta coinvolgendo sempre più anche i giovani uomini), la flessibilità organizzativa e lavorativa, la salute e il benessere in azienda, esigenze che sempre più coinvolgono tutti gli attori sociali.

Altro fattore per noi fondamentale è quello del merito, nel settore privato ma anche in quello pubblico. Perché solo con la **valorizzazione dei migliori talenti** le nostre imprese riusciranno a restare sul mercato. Non possiamo parlare solo di lavoratori tout court ma di figure che sono in grado di aggiungere valore alle imprese e se nelle imprese ci sono lavoratori di talento la conseguenza sarà la creazione di nuova occupazione, innescando un circolo virtuoso.

Merito, formazione, conoscenza e competenza, questi devono essere i fattori premianti **PER TUTTI I LAVORATORI**, per avanzamenti di carriera che portano, giustamente, alle posizioni chiave.

Non possiamo più permetterci il lusso di far scappare i giovani all'estero e di tenere le donne in casa o fuori dalla classe dirigente, anche se qualche giovane è un bene che vada all'estero purché poi torni per dare più slancio al Paese.

Il merito non ha età, sesso, razza o altro.

Crediamo che oggi sia necessario prestare attenzione al Paese, a tutte le componenti del Paese, per aiutarlo a crescere e ad evitare così che si inneschi un processo di impoverimento che potrebbe in breve tempo diventare irreversibile. L'impoverimento delle famiglie non

consentirebbe ai figli di prendere quell'"ascensore sociale" che ha permesso a noi di avere maggiore opportunità (oltre ai beni materiali, in termini di educazione, cultura, di preparazione al mondo del lavoro) rispetto alla generazione che ci ha preceduto.

La nostra responsabilità è quella di dare un contributo come manager alla ripresa economica e sociale dell'Italia.

Pensiamo che sia necessario intraprendere ora un percorso di cambiamento. Il valore delle donne è ormai visibile, dobbiamo solo meglio posizionarlo. Vogliamo andare oltre, dando per scontato che qualche passo in avanti le donne di oggi lo hanno fatto, rispetto alle loro madri e alle loro nonne. L'importante è monitorare la situazione per non fare passi indietro. Mi riferisco allo studio presentato ieri che, per quanto limitato alla Toscana, rappresenta un campanello d'allarme per mantenere alta l'attenzione e non tornare indietro di 40 anni.

Detto tutto questo, PROVIAMO A CREDERE che siamo, a questo punto, in una fase successiva alle battaglie che in questi anni rimarcavano giustamente la rivendicazione di una differenza di genere nella società, in tutte le varie sfaccettature, differenze che non sono state sempre riconosciute.

Non dobbiamo creare contrapposizioni con gli uomini ma farne dei nostri alleati.

Il nostro punto di vista porta ad un NUOVO modo di intendere l'azienda e la pubblica amministrazione: luoghi dove convergono interessi diversi ma dei quali –tutti - bisogna tener conto.

Crediamo che si possa lavorare in modo nuovo grazie a un mix di lavoro flessibile, servizi, networking e formazione.

Per ottenere tutto questo noi qualche idea ce l'abbiamo e la stiamo realizzando con una serie di progetti concreti che abbiamo portato nelle aziende tramite un veicolo formidabile, ovvero i nostri manager, vero strumento del cambiamento culturale necessario alle aziende.

Di tutti questi progetti, cui ora accennerò solo brevemente, parliamo nella relazione completa che abbiamo consegnato al Cnel, dove sono dettagliati.

1) Fiocco in azienda
2) Produttività e benessere
3) InterAGEing
4) Donne @work
5) Progetto telelavoro

Insomma, dobbiamo creare una società e un mondo del lavoro capaci di aiutare la crescita e lo sviluppo economico e sociale. Uno sviluppo sostenibile e inclusivo nel quale il lavoro, che è fonte non solo di sostentamento, ma di realizzazione e partecipazione per tutti, possa evolvere al meglio per il benessere delle persone, delle aziende e della società.

In questa partita ci siamo dentro tutti, dobbiamo giocarla al meglio, dobbiamo sentirci tutti responsabili in questo momento storico per centrare TUTTI INSIEME lo stesso obiettivo.

Concludendo, non voglio affrontare la questione dell'allungamento dell'età pensionabile per le donne.

Ma vorrei concludere questo mio intervento con una speranza che si rivolge prettamente all'universo femminile. Spero vivamente che il "tesoretto" delle donne, derivante dall'aumento dell'età pensionabile, ritorni alle donne. Finora queste risorse non sono state destinate ad un fondo ad hoc, per le politiche familiari e sociali, ma ad un fondo dalle finalità eterogenee. In questo modo abbiamo contribuito con una grossa cifra al risanamento delle finanze pubbliche: 120 milioni di euro nel 2010, 242 nel 2011, circa 252 nel 2012.

Spero che, con la fine della crisi, queste cifre vengano destinate al miglioramento della condizione lavorativa e sociale delle donne. E' una "cambiale" che dobbiamo riscuotere.

CONFINDUSTRIA

Stati generali sul lavoro delle donne in Italia

CNEL

10 aprile 2013

Intervento della Vice Presidente di Piccola Industria di Confindustria, Maria Cristina Bertellini

L'occupazione femminile

Favorire la partecipazione delle donne alla vita economica e sociale è una fondamentale opportunità per il Paese verso la cui realizzazione le istituzioni pubbliche e le forze economiche e sociali devono tendere affinché esse (le donne) possano concorrere alla ripresa e vedere riconosciuta la propria professionalità.

Per agevolare questa partecipazione è però necessario dare avvio alla ripresa economica, intervenire sulla disciplina che regola l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro, nonché sulle componenti esogene al rapporto di lavoro (la formazione scolastica/professionale, i servizi di cura e custodia, i tempi delle città) determinanti la partecipazione medesima.

Crescita economica

Presupposto fondamentale per qualsiasi politica che incentivi in maniera significativa l'occupazione è la crescita economica.

Nel manifesto *"Progetto Confindustria per l'Italia, crescere si può e si deve"* chiediamo di ridare all'Italia efficienza e nuova competitività con politiche coraggiose che migliorino le istituzioni, semplificando le regole al fine di offrire nuove opportunità alle giovani generazioni, rendere più forte il sistema produttivo e favorire la prosperità.

Gli elementi che concorrono alla realizzazione di maggiore efficienza e competitività sono stabilità dei conti pubblici, flessibilità del lavoro, pieno utilizzo dei fondi comunitari, apertura dei mercati alla concorrenza, aumento e diffusione della conoscenza, innalzamento della partecipazione al lavoro, promozione dell'innovazione, dell'internazionalizzazione e dell'attrattività degli investimenti esteri.

Proposta di intervento in ordine alla disciplina che regola il mercato del lavoro.

Flessibilità in entrata

Confindustria considera necessario intervenire sulla disciplina di legge che riguarda la flessibilità in entrata per dare al nostro mercato del lavoro un quadro regolatorio più certo e di maggiore sistematicità, volto a sostenere la ripresa economica e l'occupazione.

Nell'ultimo decennio il mercato del lavoro italiano, infatti, ha compiuto importanti passi in avanti sotto il profilo della flessibilità in entrata.

Si è trattato di conquiste importanti che hanno consentito al nostro Paese di vedere accresciuto il tasso di occupazione maschile e femminile anche in anni durante i quali, come noto, l'andamento del PIL ha mostrato una crescita inferiore alla media europea.

Dal 1997 al 2011 il tasso di occupazione femminile è, infatti, cresciuto di 10,9 punti percentuali nella classe di età 20-64 anni (dal 39,2% al 49,9% - dati *Eurostat*).

Era essenziale, pertanto, evitare scelte di eccessivo irrigidimento delle discipline legali delle singole tipologie contrattuali "in entrata", specie in un momento difficile per l'occupazione come quello attuale.

La legge Fornero che si prefiggeva di combattere la cattiva flessibilità e difendere quella buona, in realtà ha finito, invece, per comprimere tutte le forme di flessibilità. In questo modo si sono ridimensionati molti dei benefici che erano conseguiti alle riforme Treu e Biagi. Con quelle riforme, pur in presenza di alcuni eccessi, l'Italia si era dotata di forme contrattuali simili a quelle presenti in Europa e ciò aveva permesso di ridurre la disoccupazione e far crescere significativamente il tasso di occupazione.

Confindustria considera, inoltre, necessario intervenire sulla disciplina introdotta dalla legge Fornero con particolare riferimento ai contratti a tempo determinato.

L'attuale disciplina ha infatti reso questo contratto più oneroso per le imprese (+1,4% a carico del datore del lavoro), ha modificato la disciplina relativa alla reiterazione dei contratti (intervalli) e ha limitato la durata massima dei contratti a tempo determinato con il medesimo dipendente (36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi).

Notevoli criticità si rilevano anche in tema di lavoro a progetto e di prestazioni rese in regime di partita iva con particolare riferimento al regime delle presunzioni. La somma di presunzioni relative ed assolute finisce per delineare un quadro regolatorio eccessivamente rigido e penalizzante i genuini rapporti di lavoro autonomo.

Apprendistato

I giovani non possono più prescindere, nel compimento della scelta scolastica, da una ponderata analisi delle reali possibilità occupazionali offerte dal mercato del lavoro perché in un'economia che si fa sempre più complessa la crescita dell'occupazione si realizza necessariamente attraverso percorsi scolastici e formativi adeguati e in raccordo con i bisogni espressi dal mondo produttivo.

L'istituto dell'apprendistato, che si pone l'obiettivo di semplificare l'accesso ad un contratto di lavoro e che ha il pregio di favorire la transizione scuola-lavoro deve, pertanto, divenire la principale forma contrattuale per l'inserimento lavorativo dei giovani, donne e uomini proprio perché strumento agevolato di raccordo fra la formazione e il mondo del lavoro.

Le imprese di Confindustria sono particolarmente interessate all' apprendistato di alta formazione e all'apprendistato professionalizzante. Quest'ultima tipologia, risulta tuttavia, meno diffusa rispetto a quanto potrebbe essere.

Il ricorso a questa tipologia contrattuale, infatti, è stato penalizzato dalle contraddizioni di un quadro normativo che non risolveva con chiarezza il conflitto di competenze tra lo Stato e le Regioni e determinava conseguenti gravi incertezze applicative.

La legge Fornero ha salvaguardato l'impianto della riforma voluta dal ministro Sacconi che ha individuato una soluzione di compromesso accettabile in ordine alle più evidenti criticità della precedente disciplina.

La legge Fornero ha però introdotto una penalizzazione anche per l'apprendistato, subordinando per legge la possibilità di assumere nuovi apprendisti alla conferma, nei 36 mesi precedenti, di almeno il 50% dei rapporti di apprendistato instaurati.

Ammortizzatori sociali

Confindustria considera la parte della riforma Fornero dedicata agli ammortizzatori sociali una occasione perduta. In sostanza la riforma non realizza nessuna universalizzazione delle tutele né introduce nel nostro attuale sistema maggiore equità.

La volontà annunciata dall'Esecutivo di spostare il focus dalle politiche passive alle politiche attive non trova nessun riscontro nella riforma.

Manca del tutto, infatti, una disciplina per le politiche per l'impiego.

La riforma si limita a sostituire l'indennità di disoccupazione con l'ASPI (assicurazione sociale per l'impiego) lasciando sostanzialmente inalterato l'attuale livello di copertura. Si modificano leggermente le durate e i relativi trattamenti senza tuttavia determinare un significativo mutamento del quadro generale di riferimento.

Invecchiamento attivo

La riforma del sistema pensionistico operata nell'ultimo anno (e in particolare con il decreto Salva Italia) impone una riflessione anche sul tema dell'invecchiamento attivo delle donne occupate e della necessità di interventi a favore della solidarietà intergenerazionale.

L'allungamento della vita attiva richiederà, da un canto, un notevole adattamento di pianificazione della vita, di pratiche aziendali, di strutture retributive, dall'altro, la necessità di ideare degli strumenti

per facilitare e incentivare l'ingresso e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Potremmo parlare, a questo fine, di un patto di solidarietà intergenerazionale (cd. progetto ponte) che si fonda sulla disponibilità dell'azienda ad investire su nuove assunzioni di giovani in cambio della disponibilità di lavoratori anziani in forza a trasformare, in vista della pensione, il proprio contratto da full-time a part-time.

La modalità organizzativa del part-time dovrebbe comunque presupporre una contrattazione tra le parti, demandando a queste ultime l'effettiva percorribilità dello strumento.

L'eventuale integrazione contributiva dovrebbe essere "incentivata" mediante specifici strumenti normativi.

Proposta di intervento sulle componenti esogene al rapporto di lavoro determinati la partecipazione delle donne alla vita economica e sociale

Formazione scientifica e tecnologica per una maggiore occupabilità delle donne

Per essere competitivi in un'economia globalizzata è fondamentale essere in grado di sviluppare innovazione di processo e di prodotto ed investire in professionalità elevate e qualificate.

Una delle difficoltà incontrate dalle imprese italiane per l'accrescimento della competitività è rappresentata dalla non sempre adeguata rispondenza dei profili tecnici – disponibili nel mercato del lavoro italiano – alle esigenze delle imprese.

Per contribuire a colmare questo *gap* fra domanda ed offerta di professionalità tecniche, Confindustria organizza, fra l'altro, tutti gli anni un evento, "Orientagiovani" per offrire agli studenti l'opportunità di conoscere più da vicino il mondo dell'impresa ed avere indicazioni utili per scelte formative che possano favorire il

successivo inserimento professionale (istruzione tecnica e lauree scientifiche) e diffondere un'adeguata cultura tecnologica nelle scuole.

La formazione scientifica e tecnologica rappresenta, infatti, un'opportunità per l'inserimento delle giovani donne nelle alte professioni: nel 2011 i migliori esiti occupazionali – a quattro anni dalla laurea (corsi a ciclo unico) - si osservano tra i laureati dei gruppi ingegneria (89,7%), e chimico-farmaceutico (84,9%).

Nonostante questi dati, nell'anno accademico 2012/2013 gli immatricolati alle facoltà di ingegneria di sesso femminile erano soltanto il 24,9% a fronte del 24,5% nell'a.a. 2011/2012 e del 23,6% nell'a.a. 2010/2011. Un trend di crescita ancora eccessivamente lento – seppur migliore rispetto al passato – su cui è necessario investire con più efficaci azioni di orientamento dei giovani durante il percorso scolastico.

I servizi pubblici per l'infanzia e la non autosufficienza

Le imprese fanno moltissimo per sostenere il *work life balance* mediante servizi di cura e custodia *in house*/in convenzione offerti ai propri dipendenti, flessibilità di orario, servizi salvatempo come il maggiordomo aziendale, la lavanderia, la ristorazione *take away*,

Tuttavia, è lo Stato con le Regioni e le Autonomie locali a dover attuare politiche pubbliche integrate – anche con il concorso dei privati – per garantire servizi alla famiglia adeguati per qualità e quantità e nuovi "tempi delle città", non potendo le politiche conciliative avere a riferimento principalmente la disciplina del rapporto di lavoro e l'organizzazione del lavoro.

Infatti, per favorire un'alta partecipazione delle donne alla vita economica e sociale non si può prescindere dalla presenza nel territorio di una rete articolata e capillare di servizi di cura e di custodia destinati all'infanzia e alla non autosufficienza.

L’importanza di quanto appena sostenuto è avvalorata dalla Raccomandazione del Consiglio Europeo del 10 luglio 2012 all’Italia (sul programma di stabilità dell’Italia 2012-2015) nella quale si invita il nostro Paese a porre in essere ulteriori azioni in materia di strutture per l’infanzia e per l’assistenza agli anziani.

A tal riguardo, infatti, in Italia si registrano forti differenziazioni territoriali.

In base ai dati diffusi dal Ministero dello Sviluppo Economico la percentuale di bambini fino a 3 anni che nel 2010 nel nostro Paese ha utilizzato i servizi per l’infanzia (asili nido, micronidi, o servizi integrativi e innovativi) sul totale della popolazione è stata del 13,9%.

Stesse condizioni di insufficienza rispetto alle necessità espresse dalla popolazione residente in Italia si registrano nell’assistenza domiciliare integrata (ADI) della popolazione anziana che vede nel 2011 il nostro Paese con un indice di copertura, rispetto al totale della popolazione con più di 65 anni, pari al 4,1%.

Ancora più evidenti alcuni differenziali territoriali. Nel Mezzogiorno (dati 2011*, fonte Ministero dello Sviluppo Economico per obiettivi di servizio/gennaio 2013*):

- solo il 5% dei bambini fino a 3 anni ha utilizzato i servizi per l’infanzia (asili nido, micronidi, o servizi integrativi e innovativi);
- solo il 2,7% della popolazione con più di 65 anni è rientrato nel programma di assistenza domiciliare integrata

In Italia, oltre un milione di persone inattive sarebbero disposte a lavorare se potessero ridurre il tempo impegnato nella cura e assistenza dei figli e dei non autosufficienti. Nelle Regioni meridionali si apprezzano le percentuali più alte – nel confronto nazionale – di persone (oltre tre inattive su dieci) disposte a

lavorare se potessero ridurre i propri carichi familiari. (*La conciliazione tra lavoro e famiglia.* Istat. 28 dicembre 2011).

Questi dati sono sconfortanti soprattutto tenendo conto delle risorse a disposizione delle regioni Obiettivo Convergenza.

A questo fine, la riprogrammazione delle risorse comunitarie, avviata con il Piano di Azione Coesione, voluto dal Ministro Barca, può senz'altro rappresentare per queste regioni un'occasione per accelerare il processo di realizzazione di un'offerta pubblica adeguata per quantità e qualità dei servizi di cura.

Assicurare servizi di cura e custodia adeguati, per qualità e quantità, è condizione preliminare e necessaria per l'accrescimento del tasso di partecipazione alla vita economica e sociale delle donne.

Infatti, pare possibile sostenere che – anche in Italia – la presenza di adeguati servizi di cura e custodia per bambini e non autosufficienti, rappresenti una condizione di vantaggio per la partecipazione delle donne al lavoro senza alcuna compromissione per la famiglia.

Basti pensare al caso della Campania e dell'Emilia Romagna: nella prima regione il tasso di occupazione femminile è del 25,4% e quello di natalità dell'1,39%, nella seconda il tasso di occupazione femminile è del 60,8% e quello di natalità dell'1,46%. (*2011,* fonte *Istat*)

Questa situazione trova anche un riscontro nei dati di trend. Negli anni 1995-2011 il tasso di fecondità è risultato negativo soltanto nelle regioni meridionali, mentre nelle regioni del Nord e del Centro è risultato positivo. (2011 *"Natalità e fecondità della popolazione residente"* - Istat).

I tempi delle città e i tempi del lavoro

I tempi delle nostre città sono eccessivamente rigidi, in particolare per quel che riguarda i servizi pubblici, ma anche per quel che concerne i negozi e in generale i servizi offerti da privati.

Modificare i tempi e gli orari delle città significa favorire una maggiore partecipazione al lavoro delle donne e non solo.

La legge n. 53 del 2000 - che aveva dedicato uno specifico articolo alla materia - è rimasta completamente inattuata perché pochi sono i comuni italiani che hanno adottato politiche articolate di riorganizzazione degli orari della città, dei servizi e dei trasporti, come invece previsto dalla legge.

A questo fine, è auspicabile un intervento deciso delle Istituzioni pubbliche affinché siano ampliati gli orari di apertura degli asili nido, delle scuole per l'infanzia, degli ospedali ed in generale di tutti quei servizi pubblici necessari alle persone e alle famiglie.

Le nostre città dovrebbero tenere in maggior conto le necessità delle persone, anche con riferimento al sistema dei trasporti che dovrebbe essere organizzato in modo moderno ed intermodale.

Conclusioni

L'accrescimento del tasso di occupazione femminile e della partecipazione delle donne alla vita economica e sociale non dipende esclusivamente dalle scelte organizzative delle imprese.

Dipende semmai, e principalmente, da un complesso di fattori interdipendenti fra loro, sui quali possono incidere più efficacemente le scelte operate dalle pubbliche istituzioni.

Ciò non esclude che anche le imprese possano favorire e valorizzare la permanenza delle donne nel mondo del lavoro mediante iniziative di *welfare aziendale* ma l'onere principale resta in capo ai decisori pubblici che hanno il compito di elaborare e

porre in essere strategie e politiche adeguate per una sempre più ampia partecipazione delle donne alla vita economica e sociale.

R.E.TE.
IMPRESE ITALIA
IMPRENDITORIA FEMMINILE

"Stati generali sul lavoro delle donne in Italia"
CNEL
Intervento Rete Imprese Italia Imprenditoria Femminile
Edgarda Fiorini Presidente Confartigianato Donne Impresa

Nonostante il 2012 sia stato l'anno più critico dall'inizio della crisi, soprattutto a livello occupazionale, i dati di Unioncamere continuano a testimoniare il grande contributo dell'imprenditoria femminile al sistema produttivo italiano e le opportunità che essa può offrire, anche in risposta all'ancora troppo bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Affinché questo cammino sia in ascesa, è necessario creare condizioni che favoriscano lo sviluppo delle imprese femminili prevedendo servizi e strumenti che possano supportare questo grande capitale del Paese.

Partendo dai risultati del Rapporto di coesione sociale 2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'Inps e dell'Istat vediamo che le donne, nell'età tra i 25 e i 44 anni, tra il lavoro all'interno ed all'esterno delle mura domestiche, dispongono di almeno un'ora di tempo in meno da dedicare a loro stesse rispetto agli uomini. Inoltre se la donna in questione è anche madre, la sua giornata si allungherà fino a 9 ore e 28 minuti (in media), contro le 8 ore e 13 minuti che un padre dedica invece a lavoro e casa. In tema dei servizi di welfare l'Italia è molto indietro, infatti sarebbe necessario intervenire su due fronti: riducendo il costo di fruizione di tali servizi e sostenendo la nascita di nuove attività imprenditoriali in tale settore.

La necessità di conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro è il fabbisogno primario di tutte le donne lavoratrici; per le imprenditrici questo può risultare ancora più complesso rispetto alle lavoratrici dipendenti che, nel nostro Paese, possono contare su un sistema di tutele abbastanza avanzato.
La "conciliazione" tra lavoro e vita deve essere raggiunta immaginando un settore innovativo e moderno di servizi per la famiglia. Di servizi per il welfare; di un welfare che diventi cardine di un nuovo modello di sviluppo sociale ed economico. Un fronte in cui sperimentare nuove forme di progettazione economico istituzionale e di finanziamento non necessariamente e non esclusivamente pubblico; in cui correggere manchevolezze e distorsioni che caratterizzano il complesso di normative che disciplina i congedi, la maternità, la regolazione degli orari etc.; favorendo percorsi di semplificazione che incoraggino lo sviluppo di servizi di welfare privati laddove il pubblico è carente.

Al fine di allargare la disponibilità di tali servizi, occorre innanzitutto:

- intervenire attraverso una semplificazione dei processi autorizzativi, attualmente molto complessi, per la realizzazione di nuovi servizi di welfare, come, ad esempio, gli asili (senza certamente penalizzare le giuste esigenze di sicurezza);
- consentire la detrazione fiscale dei costi dei servizi di welfare per le esigenze di maternità delle imprenditrici.
- introdurre un sistema di agevolazioni fiscali dei costi sostenuti per l'avvio di nuove attività imprenditoriali che possa incentivare lo sviluppo sul territorio di tali servizi, passando da un sistema puramente assistenzialista ad un welfare della responsabilità, in cui sia riconosciuta e valorizzata la capacità delle imprese, delle associazioni, delle reti, di essere attive e propositive, diventando protagoniste nella costruzione delle risposte ai bisogni propri e del tessuto locale.

Dall'Indagine sui principali ostacoli al prolungamento della vita lavorativa e della conciliazione vita-lavoro presentata al II Incontro del Tavolo nazionale del Progetto Mens Sana in Corpore Sano e promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità su un campione di 4000 donne tra i 55 ed i 65 anni, risulta che quasi l'85% delle intervistate lavora a tempo pieno con scarsissimo uso dell'orario part-time perché non risulta conveniente né ai fini previdenziali né per quanto riguarda il reddito (dalle risposte del campione). Una quota molto elevata (soprattutto al sud) lavora nel settore dei servizi perché sono settori che aiutano a conciliare meglio impegni familiari e lavorativi. Il riscontro sulle intervistate dimostra che solo il 26,4% vorrebbe smettere di lavorare (forte incidenza a nord), lamentando una forte difficoltà nella conciliazione, soprattutto coloro che lavorano nel settore privato, a causa di orari troppo lunghi e condizioni lavorative più complesse.

Tra le più rilevanti misure legislative messe in campo negli anni scorsi per venire incontro alle esigenze delle lavoratrici autonome si ricordano:

1. la Legge 125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
2. la Legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle citta'".

• La **L.125/91** per molti anni è stata lo strumento grazie al quale è stato possibile implementare progetti a favore dell'occupazione femminile e della realizzazione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro, attraverso la promozione di azioni positive volte ad eliminare le disparità di trattamento nella formazione scolastica e professionale, nonché nell'accesso al lavoro; a promuovere l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono ancora poco presenti; a favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione e riqualificazione imprenditoriale; a favorire una diversa organizzazione del lavoro, al fine di coniugare vita familiare e lavorativa ed a favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione.
Le singole imprenditrici e le Associazioni di categoria negli anni hanno presentato e realizzato, grazie alla L.125/91, numerosi progetti d'inserimento professionale delle donne, creando posti di lavoro e promuovendo la formazione professionale delle donne.
Una battuta d'arresto per l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro è stata data dall'azzeramento, nella Legge di stabilità 2013 (approvata con la Legge 24 dicembre 2012 n. 228), dei fondi destinati al finanziamento dei progetti di azione positiva ex Legge 125/91.

- Nell'**art. 9 della L. n. 53/2000** (Misure a sostegno della flessibilità di orario) sostituito dal comma 1 dell'art. 38 della legge 18 giugno 2009, n. 69, dal titolo "Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro" in materia di sviluppo economico, semplificazione e competitività vi sono misure che rispondono pienamente a diverse richieste ed esigenze rappresentate dalla Categoria delle donne imprenditrici.
Infatti la norma riserva espressamente una quota delle risorse del Fondo per le politiche della Famiglia (da quantificare in base ad un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, ovvero ad un Decreto interministeriale, sentita la Conferenza unificata) per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità, alla presenza di figli minori, o alla presenza di figli disabili, di

avvalersi della collaborazione e sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali.
Tuttavia l'importo massimo finanziabile per ciascun progetto è di euro 35.000 e non può superare il reddito imponibile dell'interessato nell'anno precedente, un tetto massimo troppo rigido e, soprattutto, insufficiente ed inadeguato, per le aziende maggiormente strutturate.
Sarebbe necessario rendere flessibile l'importo finanziabile quantificandolo in modo più congruo rispetto alle varie categorie di soggetti finanziabili, ai loro limiti di reddito ad alla relativa struttura aziendale. Inoltre, ai fini della individuazione dei "soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali", di cui il titolare dell'impresa può avvalersi nei progetti che prevedano la sostituzione o la collaborazione, sarebbe necessario chiarire che da parte del titolare dell'impresa sussiste un'ampia facoltà di scelta del novero di tali soggetti tenendo conto dei loro requisiti professionali.
Occorre inoltre evidenziare che tale misura prevede un meccanismo di agevolazione *una tantum,* basato sul sistema dei bandi, meccanismo che non è perfettamente efficace poiché l'imprenditrice ha bisogno di strumenti automatici che siano a disposizione nel momento in cui si verifica il fabbisogno connesso alla maternità.
Sarebbe certamente più efficace intervenire attraverso un sistema di agevolazioni che riduca il costo che la titolare di impresa deve sostenere per far fronte all'esigenza di sostituzione, mediante ad esempio lo strumento delle deduzioni aggiuntive e prevedendo la copertura degli oneri contributivi. In alternativa si può pensare all'introduzione di un sistema di "buoni lavoro" da mettere a disposizione delle titolari di impresa.

Oltre a queste misure, un segnale positivo è, tuttavia, arrivato il 14 marzo 2013 quando il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministro dello Sviluppo Economico hanno sottoscritto un accordo per la costituzione di una sezione speciale del Fondo Centrale di Garanzia dello Stato dedicata all'imprenditoria femminile.
Tale sezione permetterà alle piccole e medie imprese in rosa di accedere con maggiore facilità e a condizioni di favore a 300 milioni di euro di credito garantito e sarà finanziata con 20 milioni di euro messi a disposizione in quota paritaria dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità e da risorse del Fondo stesso.
Le principali caratteristiche della sezione speciale del Fondo sono:
- l'utilizzo delle risorse per interventi di garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia del Fondo, a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa;
- la ripartizione del rischio al 50% tra le risorse a valere sul Fondo e quelle della sezione speciale;
- condizioni più favorevoli per la concessione della garanzia;
- la riserva di una percentuale della dotazione ad interventi in favore di imprese start up (inizialmente la metà, in seguito la percentuale sarà modificata sulla base di valutazioni del Dipartimento per le Pari Opportunità).

Inoltre, la creazione di Tavolo permanente sull'imprenditoria femminile, istituito con Decreto adottato dal Ministro Corrado Passera lo scorso 29 marzo presso il Ministero dello Sviluppo Economico, per mantenere un confronto aperto e costante sui temi legati al credito e alle agevolazioni fiscali per le imprese individuali gestite da donne, potrebbe consentire l'apertura di un dialogo più ampio sui temi di welfare aziendale: le imprese possono svolgere un ruolo cruciale, integrando l'azione del pubblico, in virtù degli strumenti e delle azioni che

potrebbero essere messe in campo grazie all'istituzione della sezione speciale del Fondo Centrale di Garanzia.

Le imprenditrici e le Associazioni di categoria da sempre cercano di superare le carenze di politiche e finanziamenti pubblici in tema di welfare aziendale, attivando progetti privati e proponendone la diffusione, laddove abbiano dato risultati positivi. In tal senso, in considerazione dell'esigenza di dare una risposta concreta ai bisogni delle imprese femminili va sottolineata la necessità di valorizzare accordi tra Istituti di Credito ed Associazioni di Categoria in favore dell'imprenditoria femminile, anche sulla base di esperienze positive già attuate. La promozione di questa tipologia di accordi a livello nazionale, che riescano ad individuare gli strumenti maggiormente rispondenti alle necessità delle MPMI guidate da donne, può aiutare le imprenditrici a superare quelle carenze in tema di welfare che le politiche pubbliche ancora non riescono a colmare e a sostenerle in alcune fasi particolarmente delicate per le imprese come i periodi di maternità, assenze connesse alla gravidanza o in caso di malattia grave della titolare, delle socie e delle collaboratrici.

COMMISSIONE PER LE PARI OPPORTUNITA' PRESSO
IL CONSIGLIO NAZIONALE DEI CHIMICI

CNEL- STATI GENERALI SUL LAVORO DELLE DONNE IN ITALIA
ROMA 10-11 APRILE 2013

LA PROFESSIONE DEL CHIMICO DAL PUNTO DI VISTA DELLE DONNE

Il Consiglio Nazionale dei Chimici è l'Organismo di rappresentanza istituzionale sul piano nazionale della categoria professionale dei chimici. Il Consiglio Nazionale dei Chimici è per legge un Ente pubblico non economico vigilato dal Ministero della Giustizia .

La funzione essenzialmente propria del Consiglio Nazionale dei Chimici in base al disposto normativo del R.D. 1 marzo 1928, n. 842 è quella di curare che siano repressi l'uso abusivo del titolo di chimico e l'esercizio abusivo della professione. Il Consiglio Nazionale dei Chimici è quindi impegnato istituzionalmente a garantire la comunità che chi svolge l'attività di chimico abbia non solo caratteristiche di conoscenza ed esperienza accertate in ossequio alla legge, ma anche che risponda a norme di deontologia pubblicamente dichiarate e puntualmente verificate nell'applicazione. Tra gli obiettivi che il Consiglio si propone non è secondario quello che mira al rafforzamento del peso della figura professionale nella società italiana.
Il Consiglio Nazionale dei Chimici è membro EuCheMS, Associazione europea per le scienze chimiche e molecolari che promuove la cooperazione in Europa fra le società scientifiche e tecniche senza scopo lucrativo nel campo di chimica. Ha contribuito alla costituzione del Comitato per l'iscrizione del chimico Europeo (EurChem) allo scopo di agevolare la mobilità dei chimici, praticanti la professione all'interno degli stati membri dell'Unione Europea, attribuendo una qualifica che attesti la professionalità in modo facilmente compreso in tutta Europa.

Ai vari livelli territoriali (provinciale, regionale, interregionale) operano gli Ordini professionali, Enti non economici, sottoposti a tutela e vigilanza dello stato, deputati alla tutela e decoro della professione per i quali vige una particolare disciplina. Ciò in

ragione della obbligatorietà della loro costituzione prescritta dalla legge, della obbligatorietà dell'appartenenza ad essi per i professionisti che esercitano quella determinata professione, dei controlli ed interventi cui sono sottoposti e delle funzioni pubbliche che svolgono mediante i rispettivi Consigli.

Per quanto riguarda la presenza femminile nella categoria professionale dei chimici, i dati statistici relativi alle iscrizioni agli Albi curati dagli Ordini territoriali mostrano, rispetto al passato, un aumento della presenza delle donne rispetto agli uomini. Ciò si rileva in particolare da una maggiore presenza delle donne nella fascia di età al di sotto dei 35 anni.
Nel 2012 infatti il numero delle donne, in tale fascia, era di 685 rispetto a 656 uomini mentre la percentuale complessiva di donne iscritte all'Ordine dei chimici è passata complessivamente dal 34,47% del 2010, al 35,08% del 2011 ed al 35,34% nel 2012.

Quanto sopra in linea quindi con l'aumento delle iscrizioni delle donne nelle facoltà ad indirizzo scientifico.

Per quanto riguarda il mondo del lavoro ed in particolare la consistenza ed il reddito delle donne chimico che svolgono attività libero-professionale, sono attualmente disponibili I dati elaborati fino al 2010.
Nel 2010 circa il 12% (11,97%) delle donne iscritte all'Ordine dei chimici hanno svolto attività autonoma da poco più del 20% delle iscritte all'Ordine (22,26%) con una leggera tendenza all'aumento rispetto agli anni precedenti (2008-2009). Le donne che svolgono attività autonoma rappresentano comunque circa il 27% (26,77%) dei numero compessivo dei professionisti chimici iscritti alla Cassa di previdenza ed assistenza
(414 donne per un totale complessivo di 1546 iscritti).
La presenza maggiore di donne che svolgono attività libero professionale si ha nella fascia di età fra I 31 e 45 anni per una percentuale di circa il 74% del totale (73,91% , 306 donne su 414).

L'attività libero-professionale viene svolta prevalentemente per il 75,42% dalle lavoratrici residenti nelle regioni settentrionali (236) rispetto a quelle residenti nell'Italia centro meridionale ed insulare (178) .

Per quanto riguarda il reddito delle libere professioniste i dati (fonte EPAP 2010) indicano un reddito medio a livello nazionale di poco infriore a € 20.000 (€19067,00) , rispetto ad un volume di affari medio di circa € 25.000 (€ 24612,00).
Dall'analisi degli indicatori utilizzati rispettivamente per il calcolo della contribuzione soggettiva e della contribuzione integrative all'Ente di previdenza ed assistenza (EPAP), anche In questo caso si registrano notevoli variazioni nei valori del reddito medio e del volume d'affari medio per regione, con un forte divario in particolare fra le regioni settentrionali e le centro meridionali;
l valori medi fra le varie regioni oscillano infatti da un minimo di € 5.174,00 della Sicilia ad un Massimo di € 54.896,00 del Friuli Venezia Giulia.
Le variazioni nei valori medi complessivi sono state poco sensibili rispetto agli anni precedenti .
Rispetto agli uomini si evidenzia tuttavia una sensibile variazione di circa il 70% nei valori del reddito medio e del 103% del volume d'affari medio che si attestano rispettivamente a € 32412,00 e € 49961,00.

Purtroppo non sono ancora disponibili dati idonei a valutare l'impatto delle recenti riforme del mercato del lavoro, introdotte nel 2012, sulla condizione delle donne che svolgono l'attività professionale di chimico sia da dipendente che in maniera autonoma , in quanto l'elaborazione dei flussi delle informazioni sopra riportate necessitano di tempi tecnici per la loro elaborazione. Tuttavia ci riserviamo di valutarne le conseguenze anche sulla base delle iniziative e dei rapporti della rete di referenti territoriali su cui stiamo lavorando.

Per dare risposte alle esigenze delle donne chimico impegnate , in varie forme sia da dipendenti che da liibero professioniste, nello svolgimento della professione, è stata istituita dal Consiglio Nazionale dei Chimici la Commissione per le pari Opportunità che è una commissione di studio permanente del CNC ma anche di consultazione e promozione.
Il ruolo della CPO è peculiare nell'ambito della professione del chimico in quanto fino a qualche decennio fa questa professione è

stata svolta prevalentemente da uomini. Da alcuni anni invece, come dai dati sopra esposti, si nota un aumento della presenze donne chimico. E' fondamentale quindi creare condizioni di pari opportunità per l'affermazione della professionalità femminile ma anche per ricoprire ruoli di responsabilità (a prevalente appannaggio maschile), operando anche attraverso la attuazione di idonee politiche di genere e di conciliazione fra I tempi di lavoro e di cura.
Infatti , come da regolamento emanato nel 2003, la CPO incentiva e promuove condizioni di uguaglianza sostanziale fra uomini e donne che svolgono in qualsiasi forma la professione di chimico. Si impegna a creare le migliori condizioni di inserimento, formazione ed aggiornamento professionale ed a monitorare la visibilità dele donne impegnate nella professione , al fine di ottenere condizioni di parità nell'attribuzione di incarichi professionali, ordinistici e quant'altro.
Persegue obiettivi volti alla valorizzazione della soggettività femminile, alla scambio di buone prassi fra soggetti rappresentanti le realtà professionali, culturali, politiche e del mondo del lavoro.

Fra le azioni positive di rilievo avviate dalla CPO , al fine della affermazione della professionalità femminile , nel rispetto delle politiche di genere , si evidenziano:

- **Progetto a sostegno della maternità per le libere professioniste , la cui attuazione è stata proposta a carico dell'EPAP , la cassa di previdenza ed assistenza dei chimici**

Nella gestione della maternità delle <u>donne dipendenti</u> sono state inserite dall'attuale legislazione una serie di misure, magari perfettibili, ma che permettono di affrontare con una certa serenità sia il periodo della gravidanza che quello successivo al parto.
Al momento attuale la professionista, che affronta la maternità spesso in età non più giovanissima, non è per niente tutelata nel caso insorgano complicazioni più o meno gravi nel decorso della gravidanza e dopo, sia relative alla madre che al bambino, senza tener conto del fatto che lo

stesso stato di gravidanza è, comunque, un periodo di criticità, che rende più difficoltoso l'affrontare la fatica di una frenetica attività lavorativa.
La professionista non vuole poter smettere di lavorare, ma desidera conciliare la possibilità di vivere con gioia la sua maternità , stare a casa se ha problemi di salute ma, soprattutto, avere un periodo piu' lungo dei canonici 5 mesi, in cui rallentare senza perdere la sua attivita', i suoi clienti, avendo la possibilità di riprendere a pieno ritmo in seguito.
Il progetto prevede in particolare l'affiancamento alla lavoratrice autonoma , di un collaboratore giovane laureato sia per il periodo di maternità che per i primi mesi di vita del figlio. L'ente di previdenza, oltre il contributo di maternità, assumerebbe quindi a proprio carico, magari sotto forma di borsa di studio o collaborazione a progetto o altro, l'emolumento da corrispondere al collaboratore per il numero di mesi richiesti, formalmente motivati

- **Studi di settore e proposte di innovazione per l'attuazione delle pari opportunità , rivolto alle donne che svolgono attività libero-professionale**

Mentre per la donna che esercita un lavoro dipendente le forme di tutela previste non comportano sostanziali riduzioni del reddito, per la lavoratrice autonoma la riduzione dell'attività lavorativa non può non determinare una variazione in senso deteriore dei ricavi, con conseguente scostamento, anche rilevante, degli stessi rispetto ad un reddito "congruo" secondo i parametri presunti in base alla applicazione degli studi di settore.
La maternità per le suddette lavoratrici si configura quindi quale causa giustificativa dello scostamento rispetto ai parametri dettati dagli studi di settore .

Pertanto, al fine della corretta applicazione del principio di uguaglianza e delle pari opportunità, occorre riconoscere alla lavoratrice autonoma il diritto di mantenere attiva la propria attivita' pur esercitandola in tempi e modi ridotti, compatibili con la sua situazione di madre.

Ciò consentirebbe alla donna professionista o lavoratrice autonoma di potere, come e' riconosciuto per legge alla donna dipendente, riprendere il lavoro pur dedicando una parte del proprio tempo al figlio nei primissimi momenti di vita. E' importante sottolineare che per la professionista o lavoratrice autonoma una astensione totale e/o prolungata dal lavoro non e' ipotizzabile in quanto implicherebbe la perdita della propria clientela. Poter mantenere aperta la propria attivita' , anche se non dovesse risultare remunerativa durante la maternità, in quanto oltre a lavorare in modo ridotto la professionista ricorre in questo periodo anche ad aiuti esterni pagando collaboratori , consentirebbe sicuramente ad affrontare una gravidanza con maggiore serenita'.

La gravidanza e la maternità non sono esplicitamente individuate e disciplinate dal legislatore quali cause di esclusione dagli studi di settore , potendo essere considerate tali solo interpretando in modo estensivo la generica previsione indicata dalle norme vigenti, a seguito dell'instaurarsi di un contradditorio con l'amministrazione finanziaria e l'eventuale ricorso alla competente autorità tributaria.
Infatti, come ampiamente richiamato sopra, fra le cause di esclusione è prevista all'art. 10 comma 4 lettera c, della L. 146/98, una forma generale nei confronti dei contribuenti che si trovano in un periodo di non normale svolgimento dell' attività lavorativa.
Ed è probabilmente all'interno di tale tipologia a carattere generale di cause di esclusione che può essere correttamente inserita la maternità, quale evento giustificativo dello scostamento dei ricavi/corrispettivi rispetto ai parametri definiti dagli studi di settore.

- **Corso di formazione in modalità a distanza (e-learning) sulle politiche di genere e le pari opportunità.**

Gli obiettivi principali, attraverso lo studio delle principali normative di settore italiane ed europee, la conoscenza

della realtà istituzionale delle pari opportunità sono quelli di fornire gli strumenti per l'attuazione di politiche di genere nell'ambito del lavoro e nello specifico per le donne che svolgono attività intellettuale, sia in forma autonoma che dipendente, nel settore tecnico della chimica.
Il corso è rivolto a 20 partecipanti in rappresentanza degli Ordini territoriali presenti sul territorio nazionale.

CPO - CNC

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE SUGLI STATI GENERALI DELLE DONNE
II EDIZIONE 2013

Paola M.Manacorda

Le riforme che sono state esaminate in questo Convegno, che definiamo sinteticamente come riforma Fornero, non possono essere giudicate sbrigativamente, trattandosi di un insieme di atti legislativi complesso e significativo nelle intenzioni e nei risultati. Inoltre occorre considerare che essi sono in funzione da pochi mesi , mentre per alcuni di essi, in particolare quelli sul mercato del lavoro, gli effetti si vedranno nel tempo.
Altra considerazione che va avanzata è che per valutare realmente gli effetti sui lavoratori e sulle lavoratrici, il giudizio non può essere fondato su grandi aggregati e su fenomeni che sono soltanto in parte derivanti dalle riforme in sé. Cosi' ad esempio sarebbe superficiale dire che, poiché la disoccupazione continua ad aumentare, la riforma è fallita. Quanto infatti è dovuto alla riforma in sé e quanto alla difficile fase di recessione economica che il paese e un po' tutta l'Europa sta attraversando?
Occorreranno quindi in futuro analisi più dettagliate, raffronti con i singoli obiettivi che la riforma si poneva, capacità di separare gli effetti della crisi economica da quelli della riforma in quanto tale.
Detto questo, la riforma presenta luci ed ombre.
Tra gli aspetti positivi va annoverata una razionalizzazione e sfoltimento delle numerose modalità di ingresso nel mercato del lavoro, il tentativo, attraverso l'introduzione di una maggior rigidità all'ingresso e di una maggior flessibilità in uscita, di rendere più fluido un mercato del lavoro duale, con inclusi ed esclusi praticamente stagnanti. Un terzo elemento positivo è infine il principio di attivazione, che richiede che ogni soggetto prenda parte attiva alla ricerca di un lavoro, senza adagiarsi in attese passive.
Ma non tutte queste luci sono effettivamente accese, e le ombre sono molte. IL tentativo di facilitare l'assunzione dei giovani attraverso l'apprendistato sembra per adesso non funzionare, anche perchè la crisi di molte piccole e medie aziende impedisce loro di ricorre a questo strumento. La rigidità in entrata si è finora tradotta in un calo dei contratti a tempo determinato, senza un parallelo aumento di quelli a tempo indeterminato (ma questo potrebbe essere un effetto temporaneo tutto da verificare in futuro). Infine il principio di attivazione,presente in molti paesi europei, può funzionare se il sostegno al reddito nei periodi di inattività consente di prendersi del tempo per cercare lavoro, cosa che gli attuali ammortizzatori non sembrano consentire. La lacuna più grave sembra essere però la persistente mancanza di politiche attive del lavoro e dei relativi strumenti. Le informazioni sui posti disponibili non incrociano l'offerta (da cui l'ampio numero di donne scoraggiate, specialmente nel Sud), la ricerca attraverso i canali formali (agenzie per il lavoro) è appesantita da adempimenti burocratici.
Vi sono poi elementi che potremmo definire ambivalenti. L'ASPI (Assicurazione per l'impiego) è estesa ad una platea più larga ma è di consistenza inferiore alla precedente, essa è utilizzata prevalentemente dai lavoratori a tempo determinato nei periodi di inattività, non dai veri licenziati, e così si creano alcune fasce (maschili e femminili) che non avranno né lavoro né ASPI nelle fasi tardo-adulte della vita (gli ultracinquantenni).
Per quanto riguarda gli effetti sulle donne alcuni sono già oggi prevedibili, altri presumibili, ma complessivamente si può dire che la riforma non ha tenuto in gran conto la specificità della condizione femminile, affermando quella che Chiara Saraceno ha definito “la parità malintesa”.

Parità significa parità dei doveri e dei diritti. Parità dei doveri ha significato, nelle riforme di questi ultimi anni, l'adeguamento dell' età pensionabile femminile a quella maschile, nonché la considerazione che, essendo l'aspettativa di vita delle donne superiore a quella degli uomini, esse avevano un "dovere " in più: quello di non gravare più degli uomini sulle casse dello Stato prendendo la pensione per troppi anni.
Ora, in linea di principio appare giusto allineare l' età pensionabile di donne e uomini, perchè la tutela della maternità e del lavoro di cura non dovrebbe attivarsi a 55 anni bensì a 30, quando sorge la necessità. Inoltre, come ben si sa, l'età pensionabile più precoce delle donne, insieme alle loro carriere generalmente più discontinue, le ha fin qui danneggiate, portando ad una loro pensione mediamente del 30% inferiore a quella degli uomini. Ma si dimenticano due elementi importanti.
Il primo è che se la società non si fa carico di sostenere con adeguate misure di conciliazione, di cui non vi è traccia significativa nelle riforma , il lavoro di cura svolto dalle donne, esse continueranno a pagarne il prezzo nel mercato del lavoro, al di là degli aspetti formalmente paritari. Anche volendo limitarsi all'aspetto simbolico, il giorno (un giorno!) di congedo obbligatorio per i padri non è una misura che favorisca davvero la condivisione paritaria del lavoro di cura.
Il secondo aspetto è che le donne vivono si più degli uomini, ma vivono meno di essi in buona salute. Proprio il loro invecchiamento fa si che esse vivano molti anni in condizioni di invalidità più o meno marcata, e questo chiama in causa problemi di previdenza, ma sopratutto di assistenza nella loro tarda età, che i numerosi tagli al welfare nazionale e locale non sembrano considerare.
In definitiva, non sembra che questi aspetti siano stati tenuti presenti nella riforma Fornero che appare eccessivamente "neutra" rispetto alle condizioni concrete delle donne.
Il Cnel continuerà a monitorare questi effetti, augurandosi che in futuro alcuni elementi della riforma possano essere rivisti in questa direzione, affinchè le donne non siano ancora una volta penalizzate da una parità astratta che non tiene conto delle loro concrete condizioni di vita e di lavoro.