



Progetto Lavoro Femminile nel Mezzogiorno – LaFemMe



Uso efficace dei fondi comunitari per contribuire alla crescita dell'occupazione femminile

Promozione dell'occupazione femminile sostenibile, contrasto delle discriminazioni nel lavoro, nelle retribuzioni e nella carriera delle lavoratrici e parità di genere:
contributo di Italia Lavoro/LaFemMe alle Amministrazioni regionali per la predisposizione dei documenti di programmazione operativa dei fondi comunitari 2014-2020

BOZZA DI LAVORO (23 settembre 2013)

PRIMA PARTE: QUADRO STATISTICO

*Assicurare alle donne l'effettiva libertà
di decidere se lavorare o meno e,
una volta che hanno scelto di entrare nel mercato del lavoro,
il diritto a non essere discriminate.*

Italia Lavoro - Progetto Lavoro Femminile nel Mezzogiorno – LaFemMe

Coordinatrice: Antonella Marsala

Uso efficace dei fondi comunitari per contribuire alla crescita dell'occupazione femminile

Promozione dell'occupazione femminile sostenibile, contrasto delle discriminazioni nel lavoro, nelle retribuzioni e nella carriera delle lavoratrici e parità di genere: contributo di Italia Lavoro/LaFemMe alle Amministrazioni regionali per la predisposizione dei documenti di programmazione operativa dei fondi comunitari 2014-2020

Autori del documento:

Roberto CiccioMessere (introduzione I e II, capitoli 1, 2, 3, 4, 5 e glossario degli indicatori di risultato, esclusi i paragrafi redatti dai successivi coautori), Simona Piacentini (par. 1.6), Sandra Zaramella (par. 2.2.2), Emanuela Mastropietro (par. 2.2.4), Giuseppe De Sario (par. 2.2.5), Anna Zavaritt (par. 2.2.8).

Si ringraziano per i contributi all'elaborazione delle sezioni sui servizi per il lavoro (appendice)) Angelo Irano, coordinatore dell'area "Welfare to Work", Paola Izzo coordinatrice dei progetti "Governance Regionale e Sviluppo dei Servizi per il Lavoro", "Pianificazione Operativa Territoriale" e in particolare i suoi collaboratori Federico Conti, Alessandro Alaimo e Christian Micciché.

Si ringrazia Massimo Padovano, collaboratore del progetto "Pianificazione operativa territoriale" per la revisione dei testi della seconda parte del documento e la predisposizione delle Tavole di raccordo tra le ipotesi operative proposte e le indicazioni del documento per il partenariato.

Anna Maria Ponzellini e Antonella Marsala hanno fornito preziosi suggerimenti sui fenomeni da esplorare o da approfondire e molti contributi per la redazione dell'ultima versione della bozza di lavoro.

Supporto statistico e metodologico:

Leopoldo Mondauto, Simona Calabrese e Giuseppe De Blasio
"Staff statistica, studi e ricerche sul mercato del lavoro" coordinato da Maurizio Sorcioni.

Versione 2.4 del 15 maggio 2013

Sommario

Introduzione I: le innovazioni di metodo e le opzioni strategiche	4
Introduzione II: gli effetti della crisi sull'occupazione femminile	7
1. Le principali cause della bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro	16
1.1 La questione dei bassi tassi di occupazione femminile è prevalentemente una <i>questione meridionale</i>	17
1.1.1 <i>Forze di lavoro potenziali (FdLP): risorsa inespressa</i>	19
1.1.2 <i>Il fenomeno dei giovani Neet alla luce dei nuovi indicatori</i>	24
1.2 Il conflitto tra professione e famiglia	27
1.2.1 <i>Nuove evidenze sull'inadeguatezza dei servizi di cura</i>	27
1.2.2 <i>Le "nonne" caregivers e le resistenze culturali</i>	36
1.2.3 <i>L'influenza negativa della maternità sull'occupazione</i>	40
1.2.4 <i>La non convenienza delle donne a lavorare</i>	46
1.2.5 <i>La flessibilità degli orari di lavoro e la sua correlazione con la produttività</i>	50
1.2.6 <i>Il welfare aziendale come secondo pilastro di quello pubblico</i>	62
1.2.7 <i>Le dimensioni del fenomeno dell'interruzione del lavoro per la nascita del figlio</i>	65
1.2.8 <i>L'eccessivo peso del lavoro familiare (non pagato) sulle donne</i>	77
1.3 Le difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro con bassi livelli d'istruzione	84
1.3.1 <i>Superare il gap di genere nelle discipline tecnico-scientifiche</i>	87
1.3.2 <i>Il peso dell'istruzione sulle probabilità d'ingresso delle giovani donne nel mondo del lavoro</i>	92
1.4 La scarsa efficacia dei servizi per il lavoro	98
1.4.1 <i>L'"anomalia" delle politiche del lavoro nel Regno Unito</i>	119
1.5 L'insufficienza delle basi informative, statistiche e amministrative sul mercato del lavoro	123
1.6 Conclusioni: le principali evidenze	127
Glossario	131
Bibliografia	132

Introduzione I: le innovazioni di metodo e le opzioni strategiche

Il documento si propone di offrire un contributo di Italia Lavoro al confronto tecnico-istituzionale finalizzato all'elaborazione dell'Accordo di partenariato e dei Programmi Operativi per la politica di coesione 2014-2020. Il focus specifico delle analisi e delle proposte qui formulate è sugli obiettivi di promozione dell'occupazione femminile, contrasto delle discriminazioni nel lavoro contro le donne e promozione delle pari opportunità, in coerenza con i contenuti del progetto "Lavoro femminile nel Mezzogiorno - LaFemMe", di cui il presente documento è parte integrante. In particolare, il contributo proposto si inserisce organicamente nell'ambito della linea di assistenza tecnica alle Regioni volta a promuovere una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro regolare, soprattutto nel Mezzogiorno, e a sperimentare nelle imprese uno scambio virtuoso tra misure di conciliazione/flessibilità e maggiore produttività.

La struttura e l'articolazione del documento si ispirano largamente alle nuove indicazioni metodologiche e operative della Commissione europea e del Ministro per la Coesione Territoriale, che mirano ad un utilizzo virtuoso dei fondi comunitari attraverso il miglioramento complessivo della qualità dell'azione pubblica per lo sviluppo¹. In particolare, le innovazioni di metodo e le indicazioni operative definite nel documento "Metodi ed obiettivi per un uso efficace dei Fondi comunitari 2014-2020" (d'ora in poi "Metodi ed obiettivi"), che derivano dalla proposta di nuovo Regolamento per i Fondi del QSC e dalle lezioni apprese dell'ultimo decennio, costituiscono un prezioso quadro di riferimento per il disegno delle proposte di policy illustrate nel presente documento. Nel nuovo approccio metodologico, affinché i fondi comunitari possano produrre effettivi benefici per i cittadini e per le imprese, è necessario dichiarare con precisione, prima di scegliere le azioni da finanziare, quali risultati si attendono, in quanto tempo e come si intende misurarli, concorrendo a definire un "sistema di valutazione pubblica aperta" della politica di coesione 2014-2020.

Con riferimento particolare alla questione dei crescenti ritardi di sviluppo delle regioni del Mezzogiorno (che in "Metodi ed obiettivi" assume la valenza di "opzione strategica" della nuova programmazione), la portata di tali innovazioni appare estremamente significativa, rappresentando una sicura frattura con le precedenti politiche meridionaliste, in gran parte fallite perché, come efficacemente sintetizzato dal Presidente del Consiglio Mario Monti, "la crescita anche nel Sud non nasce da soldi pubblici infilati nel tubo dal quale poi escono imprese e posti di lavoro, ma da un'economia e da una società che funzionano"².

La proposta di regolamento del Fondo Sociale Europeo per il periodo 2014-2020 della politica di coesione prevede all'articolo 7 (*Promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne*) che "gli Stati membri e la Commissione promuovono l'uguaglianza tra uomini e donne in modo trasversale, conformemente all'articolo 7 del regolamento (UE) n. [...] e mediante azioni mirate specifiche indicate all'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), punto iv), in particolare al fine di aumentare la partecipazione sostenibile e i progressi delle donne nel settore dell'occupazione, di ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro, di lottare contro gli stereotipi di genere nell'istruzione e nella formazione e di promuovere la riconciliazione tra vita professionale e vita privata per gli uomini e le donne"³.

¹ Cfr. Commissione europea, *Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca compresi nel quadro strategico comune e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione, e che abroga il regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio*, Bruxelles, 14.3.2012 COM(2011) 615 final/2, 2012, p. 16; Commissione Europea, *Politica di coesione 2014-2020, Investire nella crescita e nell'occupazione*, 2011, p.2-3; Ministro per la coesione territoriale d'intesa con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, *Metodi e obiettivi per un uso efficace dei fondi comunitari 2014-20*, Documento di apertura del confronto pubblico, 2012; Fabrizio **Barca**, *An agenda for a reformed cohesion policy. A place-based approach to meeting European Union challenges and expectations*. Independent Report prepared at the request of Danuta Hübner, Commissioner for Regional Policy, Bruxelles, 2009.

² Fabio Martini, *Mario Monti: "Soldi pubblici pompanti in un tubo non vi servono"*, in "La Stampa", 8 settembre 2012.

³ Commissione europea, *Proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo al Fondo sociale europeo e che abroga il regolamento (CE) n. 1081/2006 del Consiglio*, Bruxelles, 14.3.2012 COM(2011) 607 final /2, 2012.

In relazione alla situazione italiana, le previsioni dell'art. 7 comportano la necessità d'imprimere una forte accelerazione ai processi di crescita sociale ed economica del Paese. Nonostante indubbi progressi, ancora troppo numerose sono le donne che non lavorano, che sono relegate ai margini del mercato del lavoro, che sono costrette ad abbandonare l'occupazione perché non riescono a conciliare i tempi del lavoro con quelli della famiglia, che hanno percorsi di carriera più lenti degli uomini e retribuzioni minori, anche a dispetto di pari o maggiori capacità e competenze e di un più alto livello d'istruzione. La presenza nel nostro tessuto produttivo di una grande maggioranza di micro e piccole imprese, inoltre, rende strutturalmente insostenibile la possibilità di praticare politiche di work-life balance, tenuto conto della grande difficoltà di provvedere a qualunque sostituzione del personale laddove l'azienda abbia un numero molto ridotto di dipendenti.

Per altro verso, il nodo problematico dell'occupazione femminile offre un potenziale straordinario per le prospettive complessive di crescita dell'economia nazionale. Pur senza sottovalutare tutte le criticità legate alla parità di genere, infatti, ogni donna occupata in più porta con sé una quota aggiuntiva di altri occupati nei servizi sostitutivi del lavoro domestico, per la cura dell'infanzia e degli adulti e anziani non autosufficienti, che la lavoratrice non può più svolgere in maniera esclusiva. Secondo le stime della Banca d'Italia⁴, se raggiungessimo l'obiettivo fissato dal trattato di Lisbona (un tasso di occupazione femminile pari al 60%) il nostro prodotto interno lordo aumenterebbe del 7%. In uno studio commissionato dal Ministro svedese dell'integrazione e della parità di genere, si stima che se si realizzasse la perfetta parità tra donne e uomini (stesso tasso di occupazione, uguali retribuzioni, identico numero di ore lavorate, uguale produttività del lavoro, identica quota di imprenditrici, ecc.) l'incremento potenziale del PIL nel nostro Paese sarebbe pari al 32%⁵. È dimostrato, inoltre, che la discriminazione delle donne da parte del datore di lavoro "non paga": le imprese che discriminano perdono su più fronti, perché assumono il "genere sbagliato" e/o il "numero sbagliato" di lavoratori, indebolendosi rispetto ai concorrenti con un coefficiente di discriminazione femminile più basso⁶.

Per rendere concrete queste potenzialità di crescita occorre rivedere criticamente, alla luce di recenti evidenze emerse nella letteratura scientifica di riferimento, alcuni consolidati luoghi comuni e percorrere nuovi percorsi virtuosi, in grado di conciliare al più alto livello gli interessi delle donne con quelli dei datori di lavoro. In primo luogo, ciò significa ripensare le politiche per l'occupazione femminile (in particolare, quelle legate agli incentivi per l'assunzione) che hanno raggiunto modesti risultati, soprattutto nel Mezzogiorno. Solo dalla crescita di imprese più innovative e competitive, dotate innanzitutto di competenze adeguate, è possibile costruire ambienti di lavoro maggiormente rispettosi dei bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e, ad un tempo, più funzionali agli interessi aziendali.

Muovendosi in questa direzione, il presente documento propone una lettura delle complessità della "questione femminile" che prova a superare paradigmi interpretativi semplificatori, mettendo a sintesi quanto è emerso dalle più aggiornate ricerche sulle criticità dell'occupazione femminile e da concrete e sperimentate (anche nell'ambito del progetto LaFemMe) pratiche di successo. Più in dettaglio, il documento:

- offre un'analisi parzialmente innovativa sulle cause della scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro del Mezzogiorno, basata sull'effettiva dimensione delle forze di lavoro potenziali e, quindi, sulla vera quantità di lavoro femminile disponibile che è inutilizzata nel processo produttivo legale;
- propone stime più accurate delle donne che potrebbero rientrare nel mercato del lavoro se i servizi di cura per l'infanzia e per gli anziani non autosufficienti non fossero inadeguati ed eccessivamente costosi;
- fornisce ulteriori approfondimenti sui motivi che rendono non conveniente per alcune donne lavorare;

⁴ Intervento del Direttore generale della Banca d'Italia Fabrizio Saccomanni al convegno su *Crescita economica, equità, uguaglianza: il ruolo delle donne*, 18 ottobre 2011.

⁵ Åsa Löfström, *Gender equality, economic growth and employment*, Department of Economics, Umeå University, 2009. This report was presented at the conference held under the Swedish Presidency 'What does gender equality mean for growth and employment?', Stockholm, 15-16 October 2009.

⁶ Cfr. George J. Borjas, *Economia del lavoro*, Edizione italiana a cura di Alessandra Del Boca, Daniela Del Boca, Lorenzo Cappellari, Alessandra Venturini, Brioschi, 2010, p. 323.

- suggerisce nuovi modelli di organizzazione del lavoro nelle imprese per rendere convenienti, sia per il datore di lavoro che per le lavoratrici (e i lavoratori), misure di conciliazione e di welfare aziendale;
- prospetta interventi più focalizzati sull’istruzione e sulle discipline tecnico scientifiche per superare le segregazioni orizzontali e verticali.

Ai fini del disegno operativo delle policy nel quadro della nuova politica di coesione, sono, infine, identificati i risultati attesi, le azioni necessarie per conseguirli e gli indicatori di risultato utili a monitorare e valutare nel tempo l’efficacia degli interventi programmati, in accordo con le innovazioni metodologiche proposte nel già citato documento “Metodi ed obiettivi” e con i primi esiti del confronto tecnico-istituzionale in corso per la predisposizione dell’Accordo di Partenariato e dei Programmi Operativi.

Il documento è articolato in tre parti.

La prima parte approfondisce le cause della bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L’analisi delle principali criticità (i differenziali territoriali tra il Meridione ed il resto del Paese, il conflitto tra professione e famiglia, le difficoltà d’ingresso nel mercato del lavoro con bassi livelli d’istruzione, la scarsa efficacia dei servizi per il lavoro, l’insufficienza delle basi informative, statistiche ed amministrative sul mercato del lavoro) consente di presentare evidenze parzialmente inattese e diverse da quelle prevalenti in letteratura. Vale precisare che le analisi del mercato del lavoro qui presentate (nella maggior parte dei casi sviluppate al livello di ripartizione territoriale) possono essere ulteriormente contestualizzate fino alla dimensione regionale e provinciale, al fine di facilitare le successive scelte operative di priorità ed eventuali ambiti di concentrazione degli interventi.

Nella seconda e terza parte (relative rispettivamente ai temi della promozione dell’occupazione femminile e del contrasto alle discriminazioni nel lavoro, nelle retribuzioni e nella carriera delle lavoratrici) le problematiche già identificate nella prima parte conducono alla definizione di obiettivi positivi o “risultati attesi”, finalizzati al superamento delle diverse criticità. Con riferimento a ciascun risultato atteso sono individuate specifiche azioni che ne potrebbero facilitare il conseguimento, ed indicatori idonei a misurare e valutare l’impatto reale per ciascuna categoria di intervento. Le proposte di policy descritte sono rivolte prevalentemente alla crescita, ma sono previste anche misure d’inclusione sociale. Queste ultime (l’aumento dell’offerta di servizi per l’infanzia e gli anziani non autosufficienti, in misura più coerente con l’effettiva domanda) sono anche strumentali alla crescita dell’occupazione femminile, perché consentono di conciliare professione e famiglia e contribuiscono ad aumentare la produttività delle imprese. Con riferimento alle misure che favoriscono la crescita, in particolare, sono esplicitate metodologie di programmazione e di riorganizzazione aziendale che mirano a rendere conveniente, sia per la lavoratrice che per l’impresa, l’introduzione di misure originali di flessibilità oraria e di welfare aziendale, collegate ad aumenti di produttività, efficienza e qualità dei prodotti.

Viene infine, affrontato anche il tema della promozione di pari opportunità e della non discriminazione, prendendo in considerazione solo quella parte del codice delle pari opportunità tra uomo e donne che individua le discriminazioni nel lavoro.

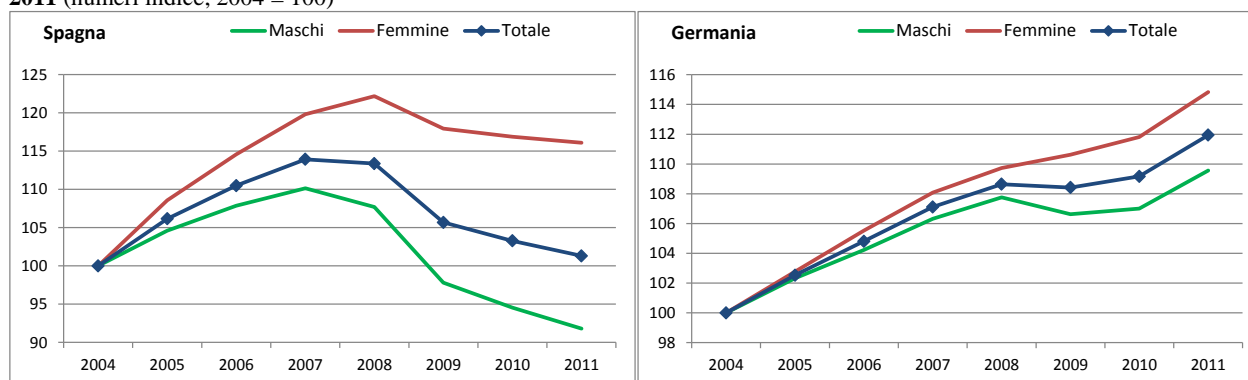
Introduzione II: gli effetti della crisi sull'occupazione femminile

E' utile analizzare brevemente in premessa un fenomeno che riguarda non solo l'Italia, ma anche altri paesi europei: la drammatica diminuzione nel periodo di crisi della componente maschile dell'occupazione rispetto a quella femminile che aumenta o diminuisce meno rispetto alla prima.

Come si può osservare nei grafici successivi, nella media dei paesi europei l'occupazione è cresciuta fino al 2008 del 6% per la componente maschile e dell'8,5% per quella femminile, ma con la crisi le donne occupate non hanno subito sostanzialmente variazioni (-0,3%), mentre l'occupazione maschile è crollata di oltre il 3% determinando la flessione complessiva di circa il 2% (figura II.1).

Anche in Germania dove la crescita complessiva degli occupati ha subito una modestissima flessione solo tra il 2008 e il 2009, l'occupazione maschile è cresciuta nel corso dei 9 anni del 9,6%, quella femminile del 14,8%. In Spagna l'occupazione femminile diminuisce meno di quella maschile negli ultimi anni di più severa crisi e complessivamente, negli ultimi 9 anni, l'occupazione delle donne aumenta di oltre l'8% mentre quella degli uomini crolla del -16%. Analogo andamento in Francia dove dal 2004 al 2011 l'occupazione maschile aumenta solo del 2,3% e quella femminile dell'8,3%. Nel Regno Unito i tassi di crescita dell'occupazione maschile e femminile sono sostanzialmente identici fino al 2008, ma nei tre anni successivi di maggiore crisi economica la componente maschile subisce una lieve flessione del -1,8%, mentre quella femminile non subisce significative variazioni.

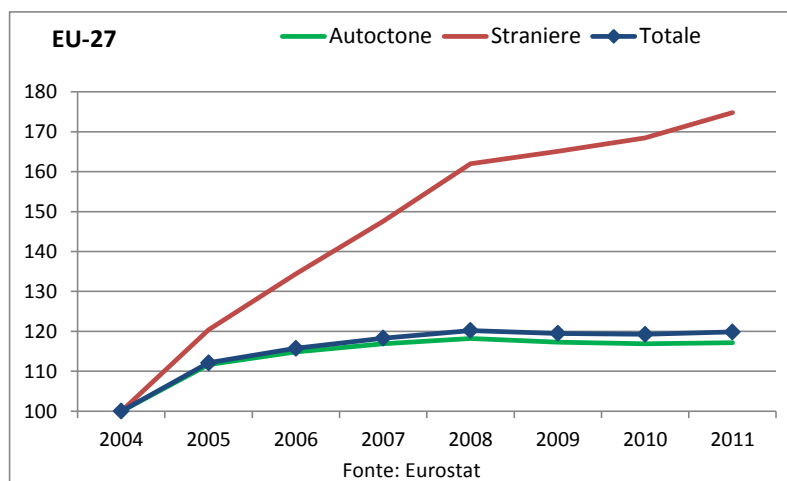
Figura II.1 – Occupati (15-74 anni) per genere nella media dei paesi dell'Unione a 27 e in alcuni paesi europei – Anni 2004-2011 (numeri indice; 2004 = 100)



Fonte dati: Eurostat

La crescita percentuale della componente straniera dell'occupazione femminile (74,8%) è di gran lunga superiore a quella della componente autoctona (17,2%), ma il maggior contributo in valori assoluti all'aumento delle donne occupate è venuto dalle donne autoctone che sono cresciute di 13,5 milioni, mentre le straniere di 2,8 milioni (figura II.2).

Figura II.2 – Donne occupate (15-74 anni) per cittadinanza nella media dei paesi dell'Unione a 27 – Anni 2004-2011 (numeri indice; 2004 = 100)



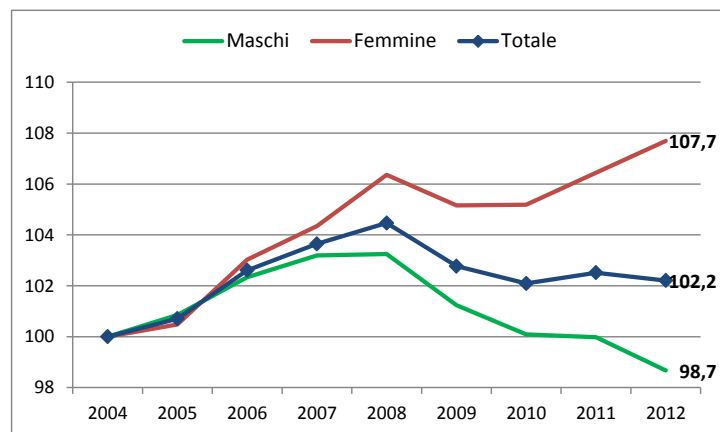
Fonte dati: Eurostat

Come si può osservare nel grafico successivo che si riferisce al periodo dal 2004 al 2012, anche in Italia l'occupazione femminile cresce costantemente o diminuisce meno di quella maschile nella fase più acuta del ciclo recessivo (*figura II.3*).

Perfino nell'ultimo biennio 2011-2012 di più acuta crisi economica e occupazionale, la riduzione complessiva di 69 mila occupati è determinata esclusivamente dal saldo fra la flessione degli occupati maschi di -178 mila unità e la crescita delle occupate femmine di +110 mila unità.

Complessivamente negli ultimi 9 anni si assiste, nonostante la crisi che inizia nel 2007, a un aumento degli occupati di 494 mila unità (+2,2% rispetto ai 22,5 milioni di occupati del 2004) che è determinato esclusivamente dalla crescita della componente femminile perché le donne occupate sono aumentate del 7,7% (+675 mila unità) e gli occupati maschi sono diminuiti dell'1,3% (-181 mila unità).

Figura II.3 – Occupati (15-74 anni) per genere in Italia – Anni 2004-2012 (numeri indice; 2004 = 100)

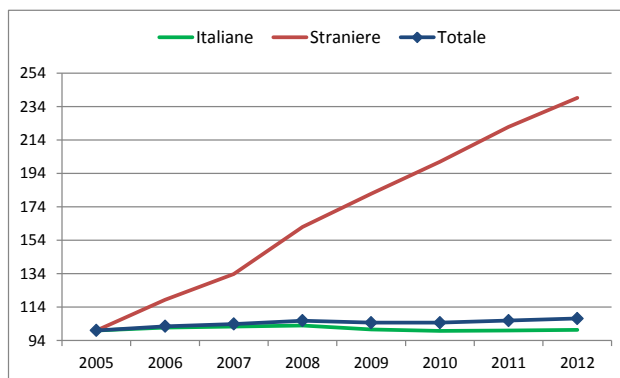


Fonte dati: Istat

Incide ovviamente la dinamica positiva degli immigrati che sono diventati una componente strutturale delle forze di lavoro (2,7 milioni gli attivi).

Dal grafico successivo si può osservare che, anche nel nostro Paese (periodo 2005-2012) la crescita complessiva delle donne occupate (incremento di 633 mila unità, pari a +7,2%) è stata determinata quasi per intero dalle donne straniere che aumentano di 603 mila unità (+139,3%), mentre le italiane aumentano solo di 31 mila unità (+0,4%) (*figura II.4*).

Figura II.4 – Donne occupate (15-74 anni) per cittadinanza in Italia – Anni 2004-2012 (numeri indice; 2004 = 100)

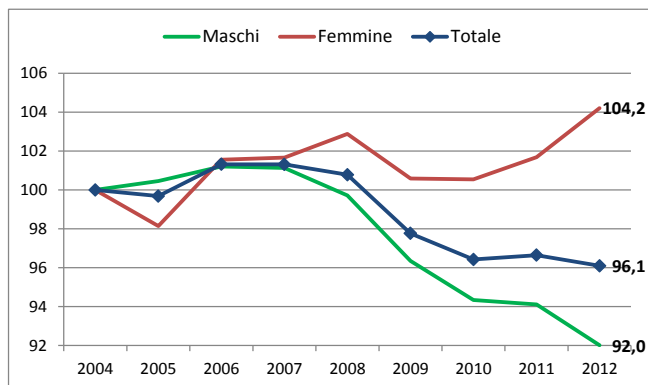


Fonte dati: Istat

Nel Mezzogiorno è andata ancora peggio per gli uomini dal momento che, come si può osservare nel grafico successivo, le donne occupate sono aumentate negli ultimi 9 anni del 4,2% (+91 mila unità) e gli uomini occupati sono diminuiti dell'8% (-342 mila unità), con un saldo negativo di 251 mila unità (*figura II.5*). Il moderato incremento dell'occupazione delle donne nel meridione non è comunque in grado di compensare le perdite maschili, né di ridurre il gap di partecipazione femminile al lavoro rispetto al resto del Paese.

Anche nel Mezzogiorno gran parte della crescita dell'occupazione femminile è stata determinata dalla componente straniera che aumenta, dal 2005 al 2012, del 205,9% a fronte dell'1,6% della componente italiana.

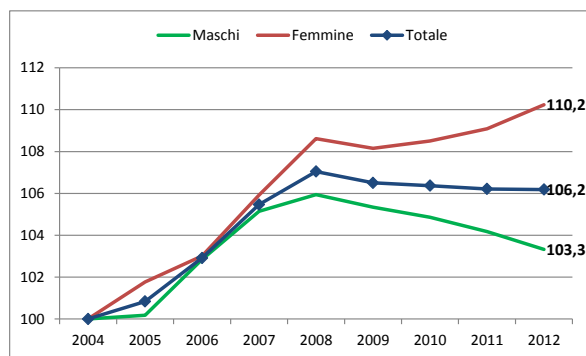
Figura II.5 – Occupati (15-74 anni) per genere nel Mezzogiorno – Anni 2004-2012 (numeri indice; 2004 = 100)



Fonte dati: Istat

Nelle regioni del Centro l'occupazione femminile è aumentata dal 2004 al 2012 del 10,25% (+192 mila unità) e quella maschile del 3,3% (+88 mila unità), ma nella fase della crisi la flessione dell'occupazione ha riguardato solo la componente maschile (figura II.6). Anche nel Centro la crescita ha interessato prevalentemente la componente straniera che è aumentata del 136%, mentre quella italiana è diminuita dello 0,6%.

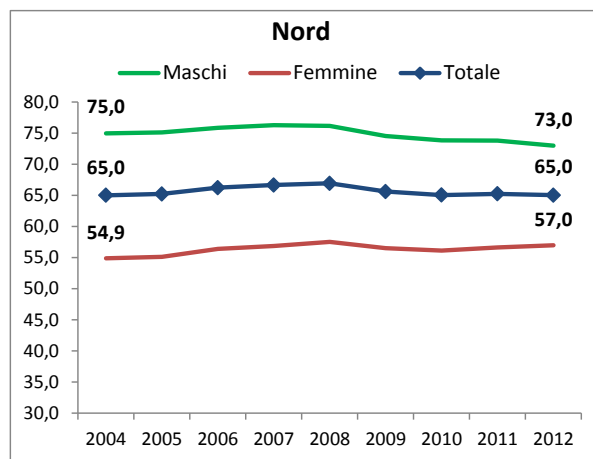
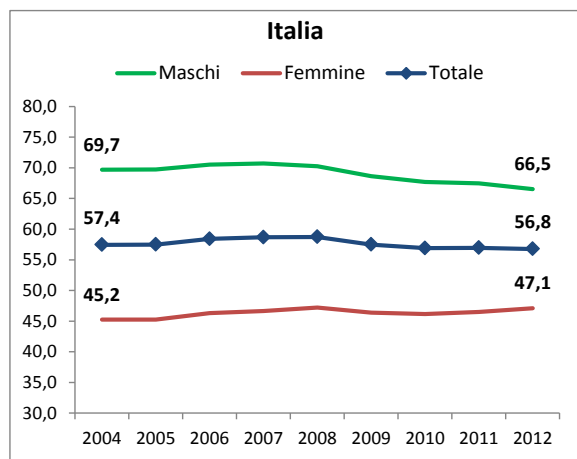
Figura II.6 – Occupati (15-74 anni) per genere nel Centro – Anni 2004-2012 (numeri indice; 2004 = 100)

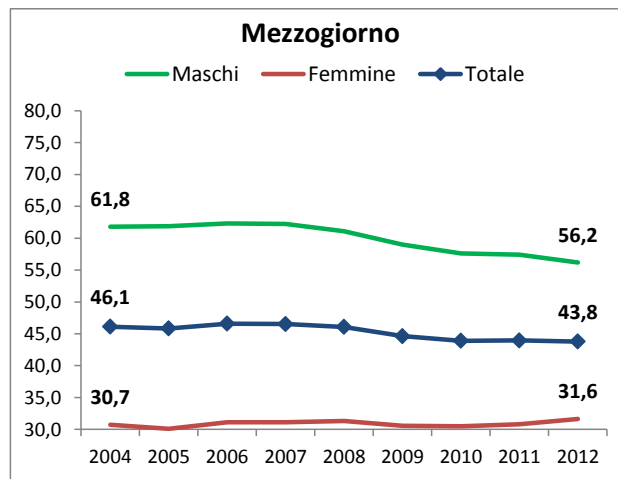
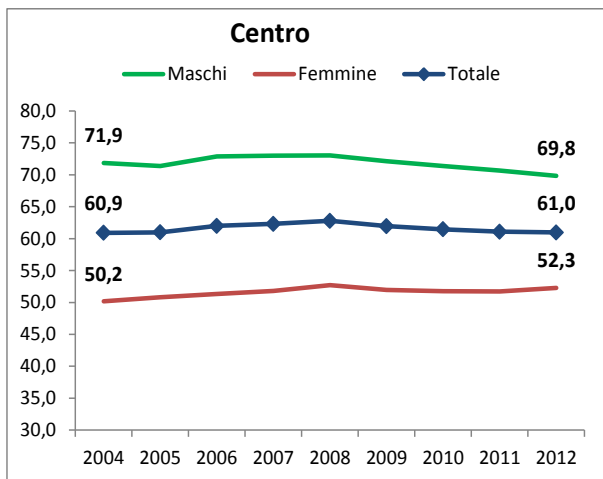


Fonte dati: Istat

Ovviamente anche il tasso di occupazione delle donne cresce, negli ultimi 9 anni, dal 45,2% al 47,1% (quasi due punti percentuali), mentre quello degli uomini subisce una flessione di oltre 3 punti, dal 69,7% al 66,5% (figura II.7). Nel Mezzogiorno il tasso di occupazione maschile subisce nello stesso periodo una flessione ancora maggiore, di oltre 5 punti (dal 61,8% al 56,2%), mentre quello femminile cresce di poco meno di un punto percentuale (dal 30,7% al 31,6%). Nel Nord la flessione del tasso di occupazione maschile è di 2 punti e il tasso femminile cresce della stessa misura.

Figura II.7 – Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere e ripartizione – Anni 2004-2012





Fonte dati: Istat

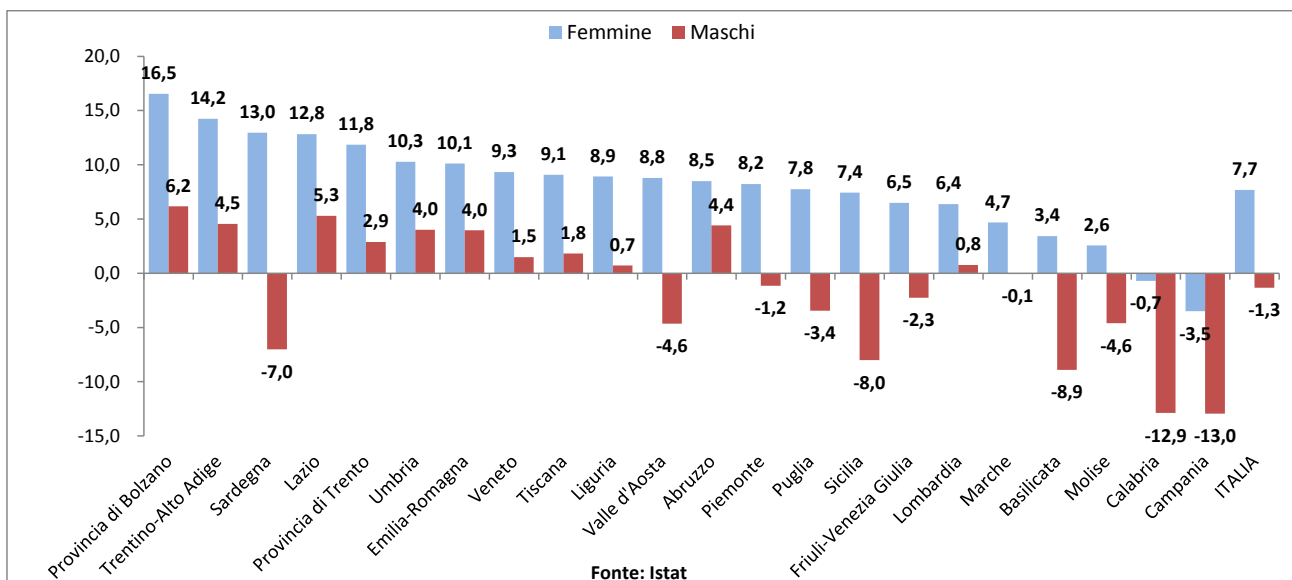
I territori più “virtuosi” per quanto riguarda la crescita dell’occupazione femminile sono la provincia di Bolzano (dove le donne occupate sono aumentate dal 2004 al 2012 del 16,5%, a fronte di una crescita media nazionale pari al 7,7%), l’intera regione Trentino-Alto Adige (+14,2%), ma anche una regione meridionale come la Sardegna (+13%), dove nel contempo si osserva una forte flessione dell’occupazione maschile (-7%) e il Lazio (+12,8%) (figura II.8 e tavola II.1).

Anche in altre regioni meridionali la crescita delle donne occupate è significativa: +8,5% in Abruzzo, +7,8% in Puglia (dove si registra -3,4% per l’occupazione maschile), +7,4% in Sicilia (-8% quella maschile), +3,4% in Basilicata (-8,9% l’occupazione maschile).

In due regioni del Nord, il Friuli-Venezia Giulia e la Lombardia, l’occupazione femminile è cresciuta meno che in Sicilia (rispettivamente +6,5% e +6,4%).

Le due regioni meridionali con i risultati occupazionali peggiori sono la Campania dove le donne occupate sono diminuite nel corso degli ultimi 9 anni del 3,5% (a fronte di una flessione pari a -13% per la componente maschile) e la Calabria (-0,7% a fronte del -12,9% dell’occupazione maschile).

Figura II.8 – Variazione 2004-2012 degli occupati (15-74 anni) per regione e genere (valori percentuali)



Fonte: Istat

Tavola II.1 – Occupati per genere e regione – Anni 2004 e 2012 (valori assoluti in migliaia, variazione in valori assoluti e percentuali)

Territorio	Sesso	2004	2012	Variazione (v.a.)	Variazione (%)
Piemonte	Maschi	1.041,5	1.029,5	-12,0	-1,2
	Femmine	754,1	816,1	61,9	8,2
	Totale	1.795,6	1.845,5	49,9	2,8
Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	Maschi	32,0	30,5	-1,5	-4,6
	Femmine	23,6	25,6	2,1	8,8
	Totale	55,5	56,1	0,6	1,1
Liguria	Maschi	352,8	355,3	2,6	0,7
	Femmine	253,7	276,4	22,6	8,9
	Totale	606,5	631,7	25,2	4,2
Lombardia	Maschi	2.434,2	2.452,9	18,7	0,8
	Femmine	1.717,4	1.826,9	109,5	6,4
	Totale	4.151,6	4.279,8	128,2	3,1
Trentino Alto Adige / Südtirol	Maschi	255,2	266,8	11,6	4,5
	Femmine	183,1	209,2	26,1	14,2
	Totale	438,3	476,0	37,7	8,6
Provincia Autonoma Bolzano / Bozen	Maschi	128,6	136,5	7,9	6,2
	Femmine	93,3	108,7	15,4	16,5
	Totale	221,9	245,2	23,4	10,5
Provincia Autonoma Trento	Maschi	126,6	130,3	3,7	2,9
	Femmine	89,8	100,5	10,6	11,8
	Totale	216,4	230,7	14,3	6,6
Veneto	Maschi	1.232,0	1.250,3	18,3	1,5
	Femmine	810,2	885,8	75,5	9,3
	Totale	2.042,3	2.136,1	93,8	4,6
Friuli-Venezia Giulia	Maschi	292,9	286,3	-6,6	-2,3
	Femmine	206,8	220,2	13,4	6,5
	Totale	499,7	506,5	6,8	1,4
Emilia-Romagna	Maschi	1.044,5	1.085,8	41,4	4,0
	Femmine	802,0	883,0	81,1	10,1
	Totale	1.846,4	1.968,9	122,4	6,6
Toscana	Maschi	869,0	884,9	15,9	1,8
	Femmine	618,6	674,8	56,1	9,1
	Totale	1.487,7	1.559,7	72,0	4,8
Umbria	Maschi	197,4	205,3	7,9	4,0
	Femmine	142,5	157,1	14,6	10,3
	Totale	339,9	362,5	22,5	6,6
Marche	Maschi	367,3	367,1	-0,2	-0,1
	Femmine	266,1	278,6	12,4	4,7
	Totale	633,4	645,6	12,2	1,9
Lazio	Maschi	1.224,6	1.289,4	64,7	5,3
	Femmine	851,5	960,7	109,2	12,8
	Totale	2.076,2	2.250,1	173,9	8,4
Abruzzo	Maschi	293,2	306,2	12,9	4,4
	Femmine	186,0	201,8	15,8	8,5
	Totale	479,2	508,0	28,7	6,0
Molise	Maschi	69,3	66,1	-3,2	-4,6
	Femmine	40,0	41,1	1,0	2,6
	Totale	109,3	107,2	-2,2	-2,0
Campania	Maschi	1.188,4	1.034,4	-153,9	-13,0
	Femmine	572,8	552,8	-20,0	-3,5
	Totale	1.761,2	1.587,2	-174,0	-9,9
Puglia	Maschi	836,4	807,6	-28,8	-3,4
	Femmine	398,8	429,8	31,0	7,8
	Totale	1.235,2	1.237,4	2,1	0,2
Basilicata	Maschi	126,4	115,2	-11,2	-8,9
	Femmine	67,4	69,7	2,3	3,4
	Totale	193,8	184,9	-8,9	-4,6
Calabria	Maschi	406,4	354,1	-52,4	-12,9
	Femmine	213,7	212,2	-1,5	-0,7
	Totale	620,1	566,3	-53,9	-8,7
Sicilia	Maschi	982,2	903,6	-78,6	-8,0

	Femmine	456,7	490,6	33,9	7,4
	Totale	1.438,9	1.394,2	-44,7	-3,1
Sardegna	Maschi	375,8	349,4	-26,4	-7,0
	Femmine	217,6	245,8	28,2	13,0
	Totale	593,4	595,3	1,8	0,3
Italia	Maschi	13.621,5	13.440,5	-181,0	-1,3
	Femmine	8.782,9	9.458,2	675,3	7,7
	Totale	22.404,4	22.898,7	494,3	2,2

Fonte: Istat

Le cause del fenomeno della crescita dell'occupazione femminile anche in periodo di crisi occupazionale, a fronte del crollo di quella maschile, sono in parte collegate alla segregazione occupazionale orizzontale delle donne (*vedi capitolo 3*) nei settori meno colpiti dalla crisi economica. Infatti i settori economici con i più alti tassi di femminilizzazione (i servizi) sono quelli al riparo dalla erosione occupazionale degli ultimi anni (persino nel 2012 l'occupazione del terziario cresce di 109 mila unità rispetto all'anno precedente), mentre nell'industria, il settore con i maggiori tassi di maschilizzazione della forza lavoro, la recessione ha fatto strage di occupati.

La seconda causa è connessa all'innalzamento dell'età pensionabile delle donne.

Come si può osservare nel grafico e nella tabella successivi, la riforma delle pensioni inizia a manifestare i suoi effetti sulla composizione dell'occupazione per età, in particolare per le donne (*figura II.9 e tavola II.2*). Considerando complessivamente tutte le fasce d'età (oltre i 15 anni), tra il quarto trimestre del 2011 e lo stesso periodo del 2012, si registra una netta flessione dell'occupazione totale (-156 mila unità), determinata esclusivamente dall'andamento negativo della componente maschile (-231 mila unità), mentre la componente femminile aumenta di 75 mila unità.

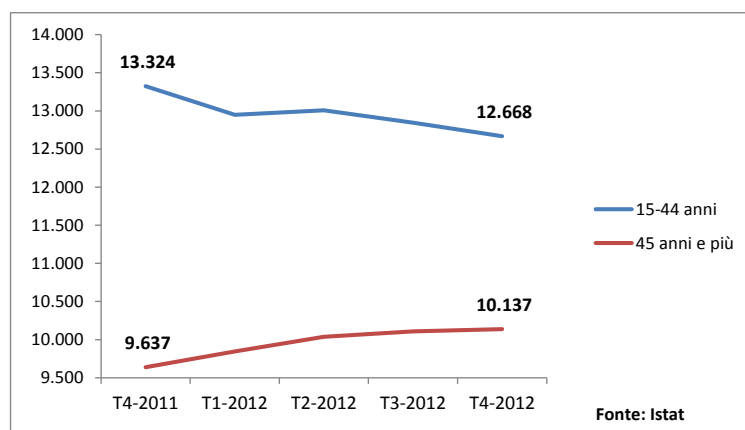
Questa differenza di genere è determinata, come è stato già osservato, in buona misura dalla segregazione delle donne in settori come quelli dei servizi che ha subito in maniera minore gli effetti della crisi economica. La differenza tendenziale tra i due trimestri è pari al -0,7% (-1,7% i maschi e 0,8% le femmine).

Ma se si analizzano gli occupati per fascia d'età, si osserva che nella coorte più giovane (da 15 a 44 anni) la flessione degli occupati è pari a quasi il 5% (-656 mila unità), mentre in quelle più mature (da 45 anni e più) si registra una crescita superiore al 5%, pari a 500 mila unità.

Questo fenomeno si può spiegare, almeno in parte, con l'innalzamento dell'età pensionabile.

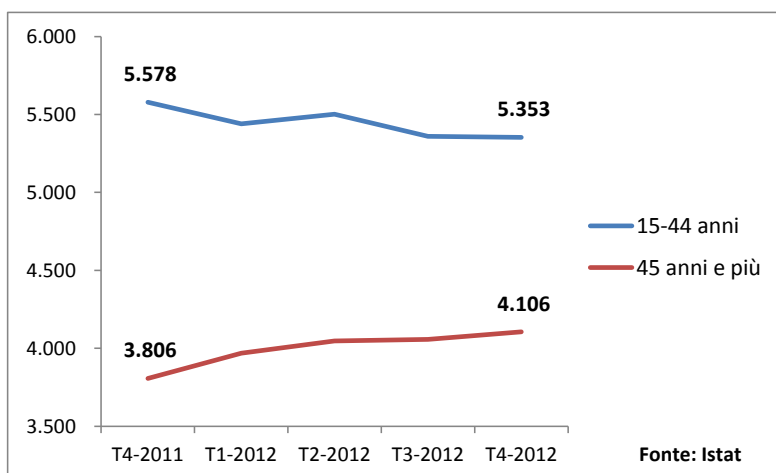
Se si osservano le variazioni congiunturali degli occupati nella fascia d'età tra 55 e 64 anni, la maggiore crescita si osserva nel primo trimestre successivo alla riforma (I trim. 2012: 3,5%), mentre nei trimestri successivi si attesta intorno all'uno per cento

Figura II.9 – Occupati per classe d'età – IV trim. 2011 –IV trim. 2012 (valori assoluti in migliaia)



Il fenomeno è ancora più evidente se si prende in considerazione solo la componente femminile degli occupati: dal quarto trimestre del 2011 al quarto del 2012 l'occupazione è aumentata complessivamente di 75 mila unità (+0,8%), ma soprattutto grazie all'aumento di 300 mila unità (+7,9%) delle coorti più mature (da 45 anni e più) mentre quelle più giovani si riducono di 225 mila unità (-4%) (*figura II.10*).

Figura II.10 – Occupati (femmine) per classe d'età – IV trim. 2011 –IV trim. 2012 (valori assoluti in migliaia)



E' probabile che con l'aumento progressivo dell'età di uscita dal mercato del lavoro, questo fenomeno aumenterà d'intensità, soprattutto per quanto riguarda la componente femminile.

Tavola II.2 – Occupati per classe d'età e sesso – IV trim. 2011 –IV trim. 2012 (valori assoluti in migliaia e percentuali)

		2012														
		T4-2011	T1-2012	T2-2012	T3-2012	T4-2012	T1-2012	T2-2012	T3-2012	T4-2012	T4-2011/T4-2012	T1-2012	T2-2012	T3-2012	T4-2012	T1-2012/T4-2012
		Valori assoluti in migliaia					Variazione congiunturale (valori assoluti)				Variazione tendenziale (valori assoluti)	Variazione congiunturale (percentuali)				Variazione tendenziale (valori percentuali)
		15-24 anni														
Maschi		699	691	694	700	630	-7	3	6	-71	-69	-1,1	0,4	0,9	-10,1	-9,9
Femmine		474	435	447	463	424	-39	13	16	-39	-50	-8,3	2,9	3,5	-8,4	-10,5
Totale		1.173	1.126	1.141	1.163	1.054	-47	15	22	-109	-119	-4,0	1,4	1,9	-9,4	-10,1
		25-34 anni														
Maschi		2.861	2.707	2.698	2.658	2.611	-154	-9	-39	-47	-250	-5,4	-0,3	-1,5	-1,8	-8,7
Femmine		2.121	2.023	2.037	1.980	1.957	-98	14	-57	-22	-164	-4,6	0,7	-2,8	-1,1	-7,7
Totale		4.982	4.729	4.735	4.638	4.568	-252	5	-97	-69	-413	-5,1	0,1	-2,0	-1,5	-8,3
		35-44 anni														
Maschi		4.186	4.110	4.115	4.126	4.074	-76	5	11	-52	-113	-1,8	0,1	0,3	-1,3	-2,7
Femmine		2.983	2.983	3.017	2.918	2.972	-0	34	-100	54	-11	-0,0	1,2	-3,3	1,9	-0,4
Totale		7.170	7.093	7.132	7.043	7.046	-76	39	-89	3	-124	-1,1	0,6	-1,2	0,0	-1,7
		45-54 anni														
Maschi		3.728	3.798	3.833	3.858	3.843	70	35	25	-15	115	1,9	0,9	0,6	-0,4	3,1
Femmine		2.587	2.724	2.758	2.756	2.776	137	34	-2	20	189	5,3	1,3	-0,1	0,7	7,3
Totale		6.314	6.522	6.591	6.614	6.618	208	69	22	5	304	3,3	1,1	0,3	0,1	4,8
		55-64 anni														
Maschi		1.795	1.767	1.837	1.865	1.862	-28	70	28	-4	66	-1,6	4,0	1,5	-0,2	3,7
Femmine		1.127	1.159	1.192	1.202	1.226	31	33	10	24	99	2,8	2,9	0,9	2,0	8,8
Totale		2.923	2.926	3.029	3.067	3.088	3	103	39	21	165	0,1	3,5	1,3	0,7	5,7
		65 anni e più														
Maschi		308	311	320	328	327	3	9	8	-1	19	1,0	2,9	2,4	-0,2	6,2
Femmine		92	86	97	98	104	-7	11	1	5	11	-7,0	13,3	0,9	5,4	12,0
Totale		400	397	417	426	430	-3	21	9	5	30	-0,9	5,2	2,0	1,1	7,5

Totale (15 anni e più)															
Maschi	13.577	13.385	13.497	13.535	13.346	-157	112	38	-189	-231	-1,4	0,8	0,3	-1,4	-1,7
Femmine	9.384	9.408	9.549	9.416	9.459	-3	141	-133	43	75	0,3	1,5	-1,4	0,5	0,8
Totale	22.961	22.793	23.046	22.951	22.805	-160	252	-94	-146	-156	-0,7	1,1	-0,4	-0,6	-0,7

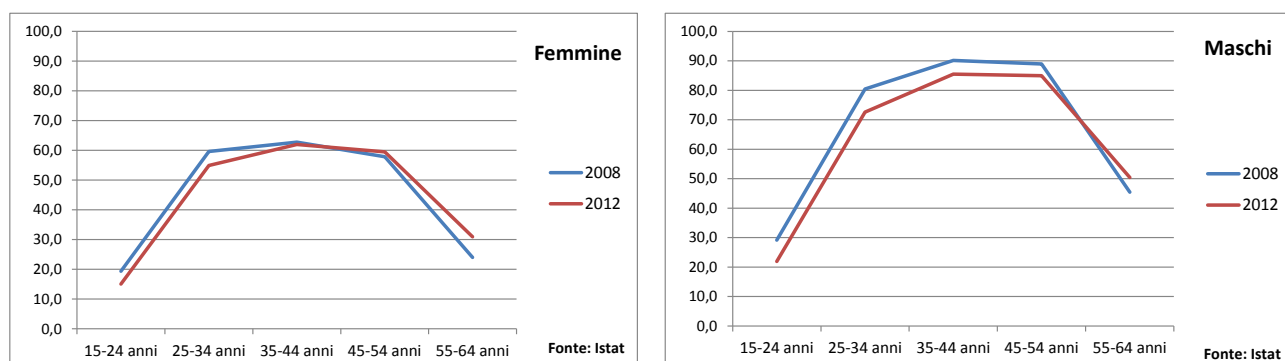
Fonte: Istat

Dai grafici successivi, in cui si prende in considerazione il tasso di occupazione per classe d'età e per sesso nel 2008 e nel 2012, si può osservare che negli uomini, a causa della crisi occupazionale che ha colpito prevalentemente la componente maschile, l'aumento del tasso di occupazione determinato nelle ultime fasce d'età dalle riforme delle pensioni è abbastanza modesto (meno di 5 punti percentuali) e si manifesta solo tra 55 e 64 anni (*figura II.11*).

Il tasso di occupazione delle lavoratrici aumenta, negli ultimi quattro anni sia nella fascia tra 45 e 54 anni (+2 punti percentuali) che in quella tra 55 e 64 anni (+7 punti).

Occorre ricordare che un primo aumento dell'età pensionabile ha interessato le lavoratrici del pubblico impiego sin dal 2009.

Figura II.11 – Tasso di occupazione per classe d'età e sesso – Anni 2008-2012 (valori percentuali)

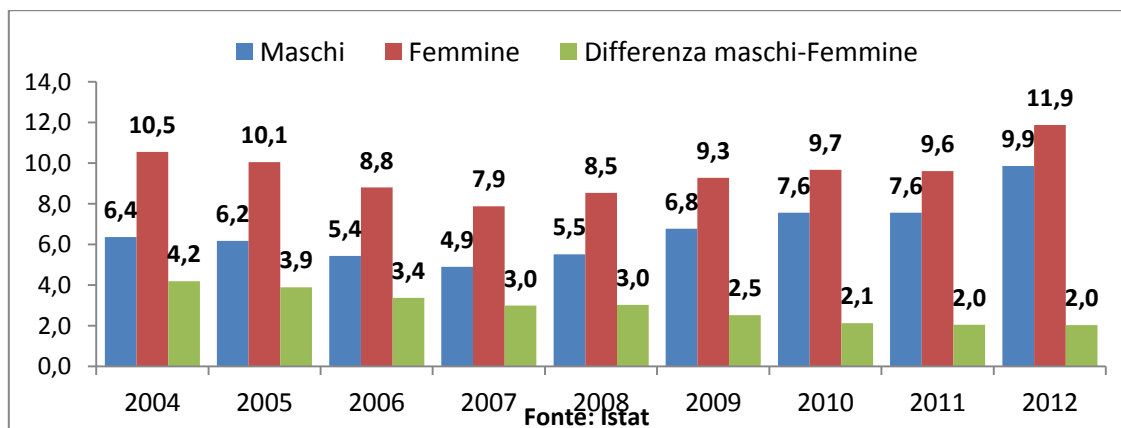


Il tasso di disoccupazione femminile, che si era ridotto dal 10,5% del 2004 al 7,9% del 2007, aumenta con la ripresa del ciclo recessivo fino al valore dell'11,9% nel 2012 (*figura II.12*).

Occorre osservare come fenomeno positivo che la differenza tra il tasso di disoccupazione femminile e quello maschile si riduce costantemente da 4,2 punti percentuali del 2004 a 2 punti del 2012, anche nell'ultimo periodo di crisi.

Questo fenomeno è in parte determinato dall'ampliamento delle forze di lavoro femminili e del loro coinvolgimento nelle attività di ricerca di un'occupazione.

Figura II.12 – Tasso di disoccupazione (15-74 anni) per genere – Anni 2004-2012 (valori percentuali e differenza in punti percentuali)

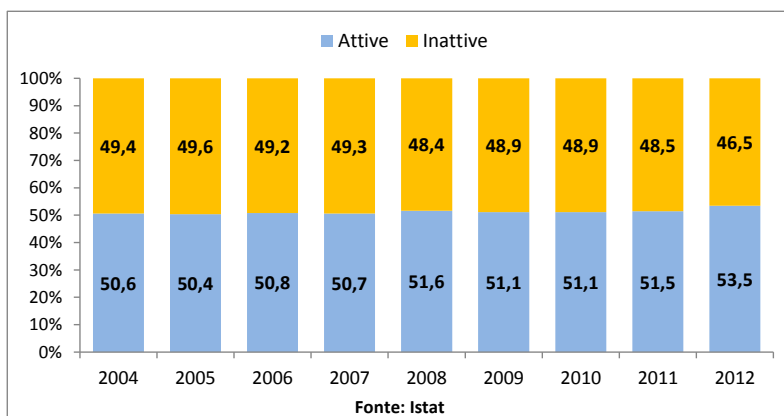


Infatti la quota di forze di lavoro sull'intera platea della popolazione femminile in età lavorativa aumenta dal 50,6% del 2004 al 53,5% del 2012 e, conseguentemente, diminuisce la quota delle inattive dal 49,4% al 46,5% (figura II.13).

E' questo un fenomeno positivo perché segnala un lento trasferimento delle donne dalla condizione di inattività a quella di attività, probabilmente determinata anche dalla necessità di compensare redditi familiari venuti a mancare a causa della crisi economica e occupazionale, in particolare di quelli degli uomini che, come è stato osservato precedentemente, sono stati colpiti dalla crisi occupazionale maggiormente rispetto alle donne.

In questo caso il ciclo economico recessivo ha determinato l'effetto del lavoratore aggiunto, piuttosto che scoraggiato, perché il deterioramento delle condizioni economiche ha incoraggiato le donne a entrare nel mercato del lavoro, per compensare il reddito dei membri della famiglia che hanno perso il lavoro, piuttosto che interrompere la ricerca di lavoro perché scoraggiate, cioè convinte di non riuscire a trovare lavoro.

Figura II.13 – Donne (15-64 anni) attive (forze di lavoro: occupate e disoccupate) e inattive – Anni 2004-2012 (composizione percentuale)



1. Le principali cause della bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro

I bassi livelli del tasso di occupazione femminile in Italia, nel confronto europeo, sono determinati da numerose e complesse cause che si manifestano e coesistono, peraltro, in modalità diverse nelle varie realtà regionali.

Poiché il mix di cause è molto diversificato e si manifesta con una composizione disuguale nelle aree del Paese, in particolare in quelle del Centro-Nord e del Mezzogiorno, le politiche e le misure devono essere anch'esse diversificate, così come le priorità nelle grandi macro-aree.

Le prime cause sono strettamente legate al dualismo territoriale del mercato del lavoro che si manifesta, nelle regioni centro-settentrionali, con tassi di occupazione femminile molto vicini a quelli europei e nelle regioni del Mezzogiorno con tassi di inattività femminile molto vicini a quelli dei paesi del Nord-Africa⁷.

Un secondo filone di cause ha per titolo principale la maggiore difficoltà delle donne italiane di conciliare la professione con la vita privata.

Questo conflitto tra lavoro e famiglia è a sua volta determinato da un mix molto diversificato di criticità nel territorio, che va dall'inadeguatezza dei servizi di cura per l'infanzia, per gli adulti e per gli anziani non autosufficienti, dal costo dei servizi sostitutivi del lavoro domestico normalmente in capo alle donne, che spesso rende non conveniente lavorare, dalla scarsa diffusione della flessibilità nei posti di lavoro, ai costi della maternità che non sempre sono sostenibili sia dall'impresa che dalla lavoratrice e all'eccessivo peso del lavoro familiare sulle donne.

Il filo conduttore di queste criticità è rappresentato dal fatto che la maternità continua ad essere, per le donne italiane, il principale motivo della decisione di non lavorare o di abbandonare il lavoro, il fattore primario che determina lo scivolamento verso l'inattività o il sommerso.

Senza enfatizzare eccessivamente la correlazione positiva fra maggiore occupazione femminile e maggiori tassi di natalità che si osserva nei paesi dell'Europa del Nord, dal momento che vi sono anche opinioni contrastanti su questa evidenza⁸, si può certamente dire che se il tessuto produttivo è avanzato e innovativo e quindi fonda la sua competitività e produttività prevalentemente sull'innovazione, sulla competenza del capitale umano e sulla qualità dei prodotti e servizi che offre al mercato, sicuramente esistono molti spazi e anche la convenienza per le imprese di organizzare il lavoro in modo da garantire la soddisfazione dei lavoratori per poterli trattenerne, anche con misure di welfare aziendale, in particolare quelle rivolte alle esigenze specifiche determinate dalla maternità. Come emerge da una ricerca della Bocconi, i costi diretti per la maternità per una media o grande impresa sono marginali e sostenibili⁹.

In questo caso la correlazione statistica prima citata diventa effettiva.

Viceversa, in un tessuto produttivo costituito da piccole imprese non innovative che operano in comparti a basso valore aggiunto, la crescita dell'occupazione femminile disincentiva l'aumento del tasso di natalità dal momento che è troppo oneroso per le piccole imprese affrontare i costi della maternità e preferiranno, di conseguenza, utilizzare il turn over del personale femminile dal momento che i costi di formazione di nuovo personale nelle imprese che operano in comparti economici ad alta intensità di lavoro poco qualificato sono relativamente modesti.

E' esaminato in questo capitolo anche un terzo elemento di criticità, determinato dalla insufficienza e inadeguatezza delle basi informative, statistiche e amministrative oggi disponibili sia per comprendere le reali dinamiche e le transizioni del mercato del lavoro, che per valutare l'efficacia delle politiche del lavoro.

Infine, il quarto elemento di criticità è rappresentato dalla bassa efficienza dei servizi per il lavoro - pubblici e privati - che intermediano una quota irrisoria di assunzioni.

⁷ In Campania quasi il 70% delle donne è inattiva, valore non molto distante dal 73% che si registra in Marocco. Fonte: Eurostat, *Pocketbook on Euro-Mediterranean statistics*, 2011.

⁸ In uno studio di Tomas Kögel si sostiene che la correlazione fra il tasso di fertilità e il tasso di occupazione femminile diventa negativa se si eliminano le distorsioni determinate dall'incremento dell'età del primo figlio, dall'utilizzo dei servizi di cura per la prima infanzia e dalla disoccupazione femminile di lunga durata. Cfr., Tomas Kögel, *An explanation of the positive correlation between fertility and female employment across Western European countries*, Department of Economics, Loughborough University (UK), Discussion papers series, 2006.

⁹ Simona Cuomo, Adele Mapelli (a cura di), *Maternità quanto ci costi?*, Un'analisi estensiva sul costo di gestione della maternità nelle imprese italiane, SDA Bocconi, Guerini e associati, 2009.

1.1 La questione dei bassi tassi di occupazione femminile è prevalentemente una questione meridionale

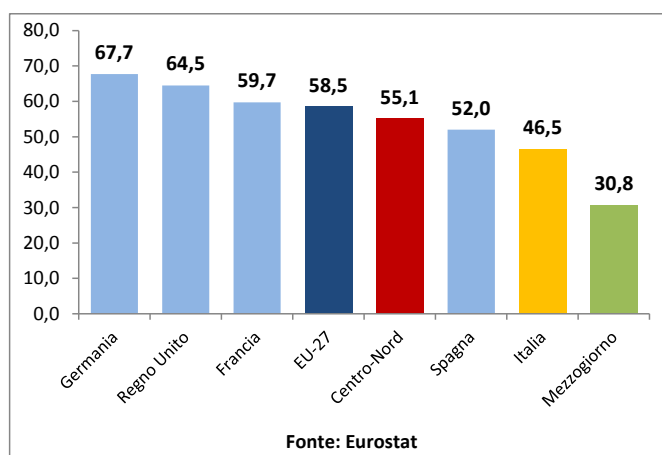
Il tasso di occupazione femminile della media italiana non riflette una realtà uniforme su tutto il territorio nazionale, ma è il risultato di differenze profonde fra le due grandi aree del Paese.

Infatti, la questione della bassa occupazione femminile – il modesto tasso di occupazione delle donne che in Italia è di poco superiore al 46% a fronte del 58% della media dei paesi dell'Unione europea – è prevalentemente una *questione meridionale*.

Se si osserva il tasso di occupazione femminile solo della media delle regioni italiane del Centro-Nord (55,1%) la differenza con la media europea è decisamente più contenuta (-3,4 punti percentuali) ed è positiva nel confronto con altri paesi come la Spagna (+3,1 punti) (*figura 1.1*).

Viceversa, nel Mezzogiorno, il tasso di occupazione non supera il valore di 30,8 occupate ogni 100 donne in età lavorativa, valore che scende in regioni come la Campania a un quarto della popolazione (25,4%), rivelando così la massima distanza dalla media dei Paesi europei. Questa raggiunge nel 2011 quasi 28 punti percentuali confermando un divario sempre più difficile da colmare tra le regioni dell'obiettivo Convergenza e l'Europa.

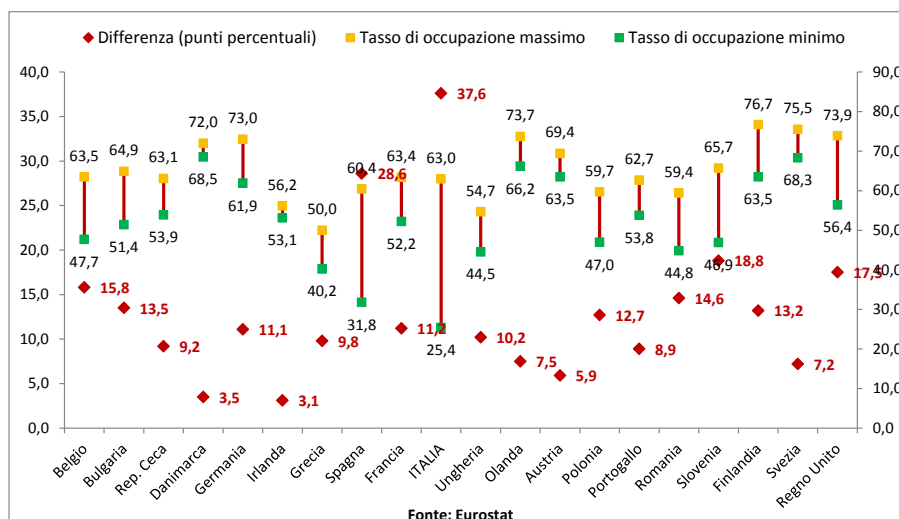
Figura 1.1 – Tasso di occupazione femminile (15-64 anni) in alcuni paesi europei e nelle ripartizioni italiane – Anno 2011 (valori percentuali)



Come si può osservare nel grafico successivo, differenziali così alti tra i tassi di occupazione femminile massimi e minimi delle regioni italiane non si rilevano negli altri paesi europei (*figura 1.1-bis*).

In Italia il divario tra il tasso di occupazione femminile della provincia di Bolzano (63%) e quello della Campania (25,4%) è pari a 37,6 punti percentuali – il più alto in Europa – mentre in Germania la distanza tra il tasso del distretto di Freiburg (73%) del ricco Baden-Württemberg e quello del *Länder* di Saarland (61,9%) è pari a soli 11,1 punti. Anche in Spagna la differenza tra il valore massimo e minimo del tasso di occupazione femminile è elevato, anche se inferiore a quello italiano: 28,6 punti percentuali.

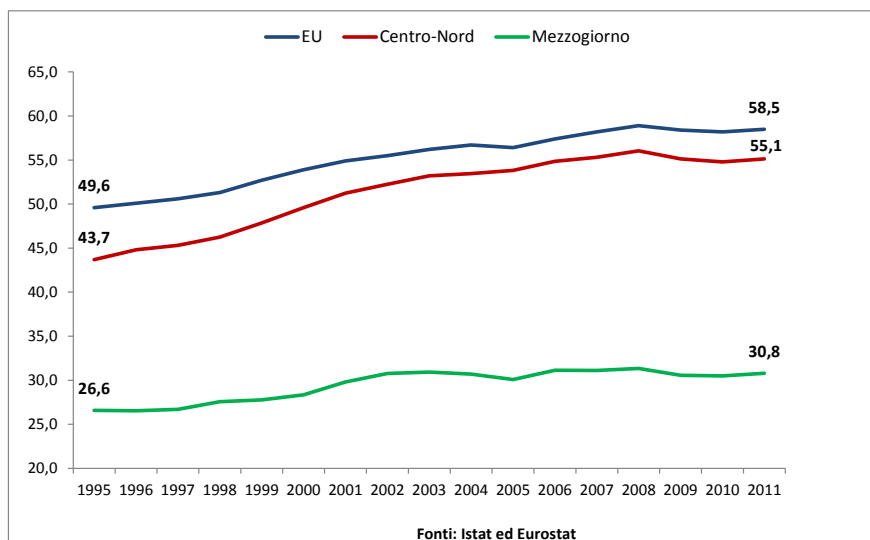
Figura 1.1-bis – Tasso di occupazione femminile (15-64 anni) massimo e minimo delle regioni (NUTS 2) dell'Unione europea – Anno 2011 (valori percentuali e differenza in punti percentuali)



Inoltre, “nel corso degli ultimi quindici anni la quota di donne occupate è aumentata di oltre 11 punti percentuali nelle regioni del Centro-Nord, mentre nelle regioni meridionali è cresciuta solo di 4 punti. La crescita del Mezzogiorno è stata significativa tra la fine degli anni '90 e l'inizio dei 2000, ma ha esaurito la sua forza propulsiva nel 2003. Da allora la percentuale di donne meridionali che lavorano si è attestata stabilmente intorno al 31% fino al 2011, senza subire significative variazioni nel periodo di crisi (figura 1.2). Viceversa, nelle regioni centro settentrionali la fase di stallo dell'occupazione femminile si è manifestata, solo nel 2009, con un lieve ritardo rispetto all'inizio del ciclo recessivo, e con una flessione di un punto percentuale che non viene recuperata negli anni successivi. Di conseguenza, nello stesso periodo il divario del tasso di occupazione femminile tra il Sud e il resto del paese si è ampliato costantemente in conseguenza di una dinamica occupazionale più sostenuta nel Centro-Nord. Il divario Nord/Sud nel tasso di occupazione femminile si approfondisce negli anni e si concretizza in una differenza che passa dai 17 punti percentuali del 1995 ai 24 punti del 2011 (nonostante il modesto miglioramento tendenziale di 3 decimi di punto che si osserva nel 2011, ma che non è confermato nel primo trimestre del 2012)”¹⁰.

Il grafico mostra chiaramente come il divario tra il tasso di occupazione femminile del Centro-Nord e la media europea si riduca progressivamente nel corso degli ultimi quindici anni (da quasi 6 punti percentuali a poco più di 3), mentre quello tra Mezzogiorno ed Europa aumenta da 23 a quasi 28 punti percentuali. Bisogna anche considerare che il numero degli occupati è sovrastimato nel Mezzogiorno perché l'indicatore tiene conto della regione di residenza del lavoratore e non della sede dell'impresa presso la quale esso svolge la propria prestazione lavorativa. In virtù di questo criterio vengono computati tra gli occupati del Mezzogiorno anche coloro che siano di fatto emigrati per prestare in altre ripartizioni la loro attività lavorativa, ma che non abbiano ancora modificato la propria residenza anagrafica. E il numero di costoro può non essere irrilevante se si considera che, nel Mezzogiorno, l'incidenza sul totale degli occupati di coloro che prestano la loro attività al di fuori della regione di residenza varia tra l'1,2% della Sardegna e il 7,5% del Molise¹¹.

Figura 1.2 – Tasso di occupazione femminile (15-64 anni) per ripartizione – Anni 1995-2011 (valori percentuali)



Di conseguenza le politiche a sostegno dell'occupazione femminile nel Centro-Nord e nel Mezzogiorno del paese, anche se condividono molte misure, devono essere nettamente diversificate, soprattutto per le priorità. Occorre, pertanto, delineare preliminarmente quali sono le diverse criticità del mercato del lavoro femminile nel Nord e nel Sud del Paese che si possono desumere dalle evidenze emerse dalle analisi sul mercato duale ed anche dai fallimenti di alcune politiche.

¹⁰ Italia Lavoro, *La condizione femminile sul mercato del lavoro meridionale*, in “Rapporto Svimez 2012 sull'economia del Mezzogiorno”, 2012.

¹¹ Italia Lavoro, *La mobilità territoriale dei lavoratori*, Il Monitor, 2010.

1.1.1 Forze di lavoro potenziali (FdLP): risorsa inespressa

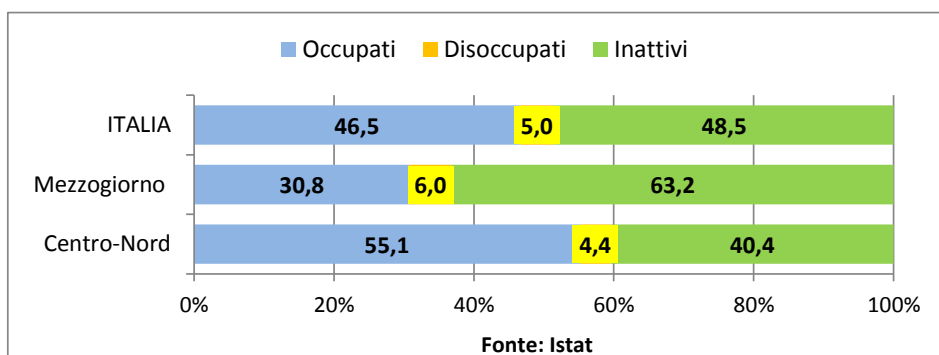
I bassi livelli del tasso di occupazione del Mezzogiorno non sono determinati da un eccessivo tasso di disoccupazione che, nel 2011, si è attestato sul 12,2%, valore non molto distante da quello del Centro-Nord (9,8%), ed è, come ovvio in relazione al diverso peso demografico, inferiore in termini assoluti: 572 mila disoccupati nelle regioni centro-settentrionali e 422 mila in quelle meridionali.

La anomalia del mercato del lavoro femminile meridionale è rappresentata dall'abnorme tasso d'inattività (le donne che non lavorano e neppure cercano un lavoro) che non sembra giustificato, per la sua dimensione, dal livello medio di reddito di quelle regioni.

Se dividiamo l'intera popolazione femminile per le tre condizioni professionali, la bassa percentuale del tasso di occupazione meridionale rispetto a quello che si osserva nel resto del Paese non è determinata dalla quota di donne disoccupate che sono pari al 6% a fronte del 4,4% del Centro Nord (questo valore non corrisponde al tasso di disoccupazione¹²), ma dall'anomala quota di donne inattive, che non lavorano e neppure cercano un'occupazione e che sono pari nel Mezzogiorno a quasi due terzi della popolazione femminile (63,2%) (figura 1.3).

Nel Centro-Nord la quota delle donne inattive è più contenuta e pari al 40,4% della popolazione, mentre quella delle occupate (55,1%) è superiore di quasi 9 punti percentuali rispetto a quanto si osserva nel Sud.

Figura 1.3 – Occupati, disoccupati e inattivi (donne, 15-64 anni) per ripartizione – Anno 2011 (composizione percentuale)



Ma se si approfondisce questo fenomeno attraverso i nuovi indicatori complementari al tasso di disoccupazione, sviluppati di recente dall'Eurostat e adottati in modo conforme dall'Istat, possiamo osservare che una considerevole quota delle donne inattive deve essere considerata fra le forze di lavoro potenziali (FdLP): una gran quota di donne "inattive" secondo la classificazione tradizionale sarebbero infatti disponibili a lavorare immediatamente, anche se non cercano attivamente un'occupazione¹³. I nuovi indicatori cercano di tenere conto di questa disponibilità potenziale che non si traduce in azioni di ricerca attiva del lavoro per ragioni legate prevalentemente a fenomeni di scoraggiamento. La quota di donne meridionali che fanno parte delle forze di lavoro potenziali è, infatti, pari al 16,6% e di conseguenza le vere "inattive" si riducono al 46,6% (figura 1.4).

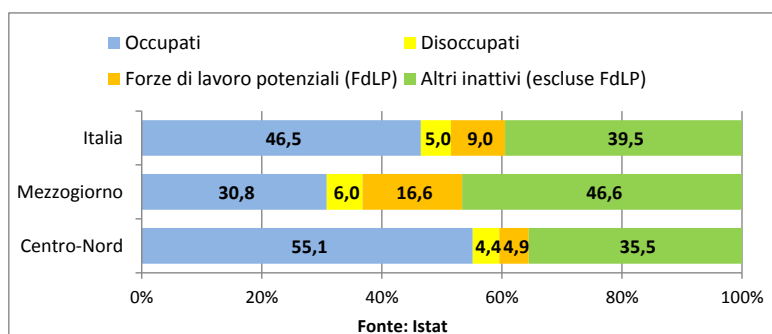
Nel Centro-Nord la quota di lavoro femminile potenziale è molto modesta¹⁴, pari a poco meno del 5%, e le vere inattive si riducono conseguentemente di altrettanti punti percentuali per attestarsi al 35,5%.

¹² Nel grafico è rappresentata la percentuale delle disoccupate rispetto a tutta la popolazione femminile, mentre il tasso di disoccupazione si calcola come percentuale delle disoccupate rispetto alle forze di lavoro femminili che sono pari alle occupate + disoccupate.

¹³ Le forze di lavoro potenziali (FdLP) sono composte dagli inattivi disponibili a lavorare immediatamente, ma che non cercano attivamente un'occupazione e dagli inattivi che cercano attivamente un'occupazione, ma non sono disponibili a lavorare immediatamente. In Italia questo secondo gruppo d'inattivi rappresenta una quota modesta delle FdLP, pari al 4,2%. Cfr. Ciccimessere Roberto e Mondauto Leopoldo, *Le criticità del mercato del lavoro meridionale alla luce dei nuovi indicatori complementari al tasso di disoccupazione dell'Eurostat*, Italia Lavoro, "Approfondimenti" n. 1, 2013.

¹⁴ Le forze di lavoro potenziali sono pari a circa 3 milioni di persone, 2 milioni risiedono nelle regioni del Mezzogiorno (66%), 400 mila in quelle del Centro (14%) e 600 mila in quelle del Nord (20%). Il 60% delle FdLP è costituito da donne (17,4% delle forze di lavoro femminili a fronte dell'8,3% degli uomini).

Figura 1.4 – Occupati, disoccupati, forze di lavoro potenziali e altri inattivi (escluse FdLP) (donne, 15-64 anni) per ripartizione – Anno 2011 (composizione percentuale)



La letteratura scientifica sulle FdLP e le ricerche sul tema, in particolare quelle prodotte da Italia Lavoro¹⁵, hanno identificato in modo preciso le caratteristiche delle forze di lavoro potenziali: sono in gran parte costituite da donne che sarebbero immediatamente disponibili a lavorare in modo regolare se si presentasse l'occasione, hanno una propensione e un attaccamento al lavoro non molto diversi da quelli dei disoccupati, tra i quali non sono comprese dal punto di vista statistico solo perché non hanno cercato attivamente un lavoro nelle quattro settimane precedenti l'intervista, si rivolgono per una quota consistente ai centri per l'impiego, firmano la DID (dichiarazione di immediata disponibilità) e, per una parte, sono considerate dallo Stato disoccupate amministrative. Una quota beneficia persino dei sussidi di disoccupazione.

Queste donne non cercano un lavoro attivamente solo perché nel Mezzogiorno vi è minore convenienza, rispetto al resto del Paese.

Infatti, la probabilità di trovare un lavoro degli inattivi meridionali disponibili a lavorare non è molto diversa da quella dei disoccupati. Insomma, la scelta di non cercare attivamente un'occupazione, anche in presenza di una chiara disponibilità a lavorare immediatamente, è razionale.

Di conseguenza la quota di lavoro femminile, inutilizzata nel processo produttivo del Mezzogiorno è assai più ampia di quella rappresentata dal tasso di disoccupazione: il tasso di mancata partecipazione al lavoro¹⁶ delle donne che prende in considerazione sia le disoccupate, che le inattive disponibili a lavorare, ma che non cercano attivamente, assume valori piuttosto elevati: 22,6% nella media italiana, 13,9% nelle regioni del Centro-Nord (valore simile a quello che si osserva nella media dei paesi europei che è pari al 13,6%), e 41,7% nel Mezzogiorno che scende al 25,4% per la componente maschile (tavola 1.2).

In Italia, di conseguenza, le donne che cercano effettivamente un lavoro e non riescono a trovarlo, comprendendo tra queste anche le FdLP, sono nel 2011 complessivamente circa 2,7 milioni (993 mila le disoccupate ufficiali), dei quali quasi 1,6 milioni risiedono nelle regioni del Mezzogiorno.

Ovviamente questa massa di donne che nel Mezzogiorno non partecipano al lavoro anche se vorrebbero, che unite agli uomini sale a 2,9 milioni, non sarebbe economicamente e socialmente sopportabile.

Non c'è, viceversa, scontro sociale semplicemente perché è altamente probabile che una buona fetta delle forze di lavoro potenziali meridionali ogni giorno entri in un ufficio, in un cantiere, in una fabbrica o in un'azienda agricola che magari non esiste per il fisco oppure lavori senza contratto, sia cioè occupata in modo irregolare nell'economia sommersa, così diffusa nelle regioni meridionali.

Insomma, il Mezzogiorno non è costituito da una maggioranza di "fannulloni" (il tasso di inattività femminile raggiunge il 70% in alcune regioni meridionali, ed è semmai paragonabile ai livelli di inattività registrati in Marocco in cui tuttavia può giustificarsi alla luce di fenomeni culturali di segregazione che per fortuna non esistono nel nostro Paese), ma da una quota rilevante di forze di lavoro potenziali che sono spesso indistinguibili dalle disoccupate, tranne che per la loro contiguità con l'economia sommersa¹⁷.

¹⁵ Italia Lavoro, *Gli indicatori complementari al tasso di disoccupazione*, Le forze di lavoro potenziali, i sottoccupati e il tasso di mancata partecipazione al lavoro in un'ottica territoriale e di genere, 2012; Roberto Ciccimessere e Leopoldo Mondauto, *Le criticità del mercato del lavoro meridionale alla luce dei nuovi indicatori complementari al tasso di disoccupazione dell'Eurostat*, Italia Lavoro, Collana "Approfondimenti", 2013.

¹⁶ Il tasso di mancata partecipazione al lavoro, sviluppato dal Cnel e dall'Istat, si calcola come rapporto percentuale tra la somma di disoccupati e inattivi disponibili a lavorare e la somma delle forze di lavoro (occupati + disoccupati) e gli inattivi disponibili a lavorare.

¹⁷ Cfr. Roberto Ciccimessere e Leopoldo Mondauto, *op. cit.* p. 6.

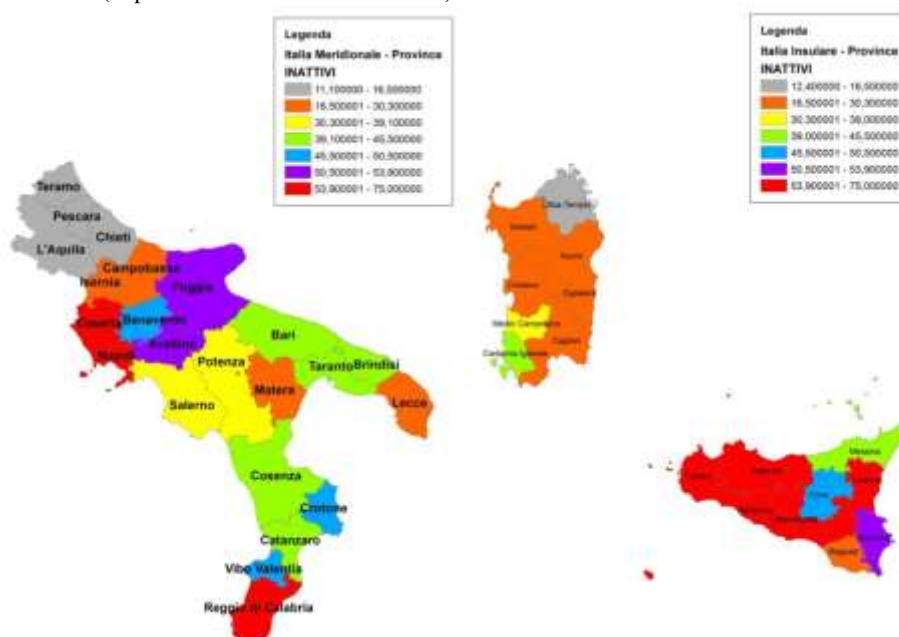
Tavola 1.2 - Tasso di disoccupazione e di mancata partecipazione al lavoro (15-74 anni) nella media dell'Unione europea e nelle ripartizioni italiane per sesso – Anno 2011 (valori assoluti in migliaia e valori percentuali)

	Occupati	Disoccupati	Forze di lavoro	Inattivi che non cercano un lavoro attivamente ma sono disponibili a lavorare immediatamente	Persone che non partecipano al lavoro	Forze di lavoro + inattivi disponibili a lavorare ma che non cercano	Tasso di disoccupazione	Tasso di mancata partecipazione al lavoro
	a	b	c=(a + b)	d	e =(b + d)	f= (c + d)	b/c*100	e/f*100
	Valori assoluti in migliaia						Valori percentuali	
Maschi								
EU-27	118.116,2	12.440,2	130.556,4	3.671,2	16.111,4	134.227,6	9,5	12,0
Italia	13.575,9	1.114,3	14.690,2	1.165,4	2.279,7	15.855,6	7,6	14,4
Centro-Nord	9.558,8	558,2	10.117,0	356,8	915,0	10.473,8	5,5	8,7
Mezzogiorno	4.017,1	556,2	4.573,2	808,6	1.364,8	5.381,8	12,2	25,4
Femmine								
EU-27	98.568,9	10.604,6	109.173,5	4.894,3	15.498,9	114.067,8	9,7	13,6
Italia	9.338,1	993,5	10.331,6	1.732,0	2.725,5	12.063,6	9,6	22,6
Centro-Nord	7.150,8	571,7	7.722,5	586,3	1.158,0	8.308,8	7,4	13,9
Mezzogiorno	2.187,3	421,7	2.609,1	1.145,7	1.567,4	3.754,8	16,2	41,7
Maschi e femmine								
EU-27	216.685,1	23.044,8	239.729,9	8.565,5	31.610,3	248.295,4	9,6	12,7
Italia	22.914,0	2.107,8	25.021,8	2.897,4	5.005,2	27.919,2	8,4	17,9
Centro-Nord	16.709,6	1.129,9	17.839,5	943,2	2.073,1	18.782,7	6,3	11,0
Mezzogiorno	6.204,4	977,9	7.182,3	1.954,2	2.932,1	9.136,5	13,6	32,1

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su microdati Istat (*Indagine sulle forze di lavoro*) ed Eurostat (*Labour Force Survey*)

Ma anche nel Mezzogiorno si osservano forti divari fra le regioni e le stesse province e, di conseguenza, diversa deve essere l'intensità degli interventi (*figura 1.5*).

Figura 1.5 – Inattivi disponibili a lavorare, ma che non cercano attivamente (donne, 15-64 anni) per provincia nel Mezzogiorno – Anno 2011 (in percentuale delle forze di lavoro)



In Abruzzo, ma anche nella provincia sarda di Olbia-Tempio, si osservano le più basse percentuali di donne inattive disponibili a lavorare, mentre le quote più elevate si rilevano nelle province di Caserta, Napoli, Reggio Calabria e in gran parte delle province siciliane.

Divari importanti si osservano anche all'interno delle stesse regioni: in Puglia tra la provincia di Foggia (53,9%) e quella di Lecce (29,8%), in Campania fra Caserta (67,8%) e Salerno (34,4%), in Sicilia fra Trapani (74%) e Ragusa (20,8%).

Modeste sono le differenze dei valori provinciali della quota delle FdLP in Abruzzo, Molise, Sardegna, Basilicata e Calabria, regione quest'ultima nella quale la percentuale delle forze di lavoro potenziali di tutte le province si attesta su valori molto alti.

Com'è atteso, le quote più basse di questa componente delle forze di lavoro potenziali femminili si presentano nelle province più sviluppate e dinamiche: tutte quelle dell'Abruzzo; la provincia di Olbia, dove si osserva una significativa crescita del settore turistico e industriale; -la provincia di Lecce, che vanta un sistema produttivo robusto e servizi pubblici più efficienti della media; la provincia di Ragusa con il successo del comparto agro-alimentare di qualità; e ancora la provincia di Matera grazie alla recente esplosione del turismo. .

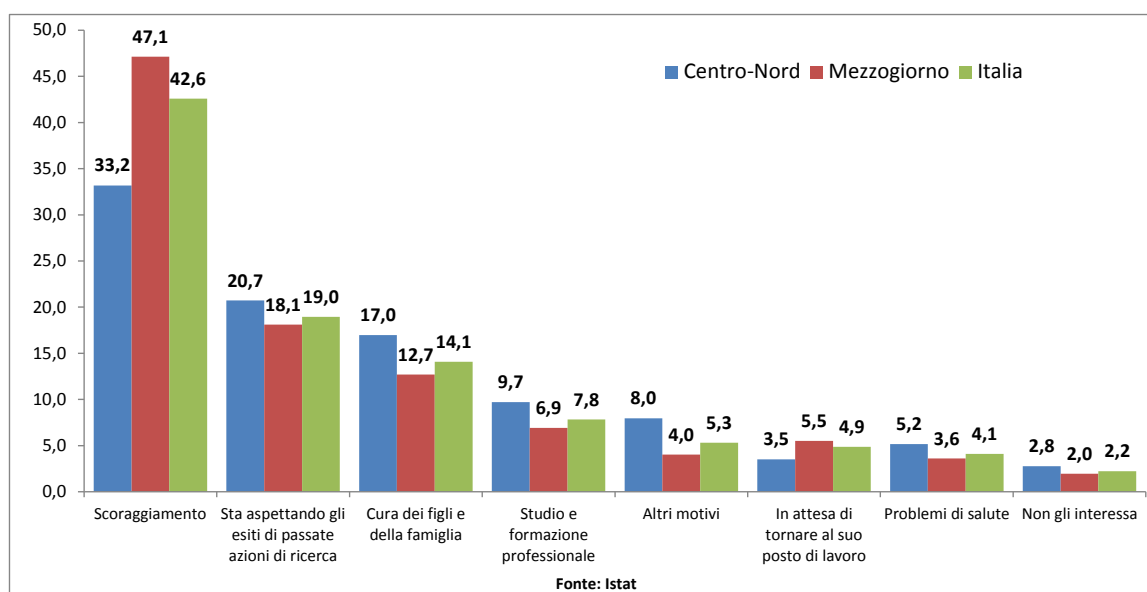
Questo confronto sollecita una più approfondita analisi delle ragioni dei forti differenziali provinciali di questo indicatore. La forte correlazione negativa con i comuni indicatori di sviluppo impone, alla luce di una valutazione dei requisiti minimi di efficacia dell'azione pubblica, di interrogarsi onestamente sulla opportunità di concentrare le risorse nelle aree che manifestano un maggiore dinamismo.

Il 42,6% (circa 1,2 milioni di unità) degli inattivi che non cercano lavoro ma sono disponibili dichiara di aver rinunciato a cercare attivamente un'occupazione per scoraggiamento e cioè perché ritiene di non riuscire a trovare un lavoro (figura 1.6). La quota di inattivi scoraggiati nel Mezzogiorno (47,1%) è superiore di quasi 14 punti a quella che si osserva nel resto del Paese (33,2%). Probabilmente nel Mezzogiorno gli intervistati si riferiscono alla difficoltà di trovare un lavoro regolare dal momento che il tasso d'irregolarità delle regioni meridionali supera, nel 2010, il 20%.

Per tutte le aree del Paese, dopo lo scoraggiamento, il motivo più importante della mancata ricerca attiva del lavoro è l'attesa dei risultati di passate azioni di ricerca (20,7% nel Centro-Nord e 18,1% nel Mezzogiorno) seguito dalla cura dei figli o dei familiari (17% nel Centro-Nord e 12,7% nel Mezzogiorno).

Solo una quota intorno all'8% dichiara l'impegno negli studi o nella formazione come motivo di inattività (9,7% nel Centro-Nord e 6,9% nel Mezzogiorno). Complessivamente quasi la metà degli inattivi disponibili del Mezzogiorno non cerca lavoro perché è scoraggiato e la quota restante è determinata da altri motivi; nel Centro-Nord un terzo degli inattivi di questo gruppo è scoraggiato e un altro terzo sta aspettando gli esiti delle passate azioni di ricerca o non cerca per motivi familiari.

Figura 1.6 - Inattivi disponibili a lavorare ma che non cercano lavoro (15-74 anni) per motivo della mancata ricerca e ripartizione geografica - Anno 2011 (composizione percentuale)



Disaggregando i motivi per genere, si può osservare innanzitutto che la quota degli scoraggiati è molto più elevata nella componente femminile sia nel Mezzogiorno (49,2% a fronte del 44,2% degli uomini), che nel Centro-Nord (35,1% a fronte del 30,1% degli uomini) (*tavola 1.3*).

I motivi familiari che spingono in seconda istanza le donne a non cercare lavoro (19,5%) sono costituiti per l'11,8% dalla necessità di prendersi cura dei bambini o di adulti non autosufficienti, per il 6,9% da altri motivi familiari e solo per lo 0,8% dalla maternità.

La quota di donne che dichiarano di non cercare lavoro perché devono prendersi cura dei bambini e delle persone non autosufficienti è leggermente inferiore rispetto alla media nazionale nel Mezzogiorno (11,1%) e superiore nel Centro-Nord (13,1%).

Anche la percentuale di donne che dichiarano di non cercare attivamente per altri motivi familiari e cioè in gran parte perché si sono sposate, è superiore nel Centro-Nord (8,2%) rispetto al Mezzogiorno (6,3%).

Per quanto riguarda la componente maschile, la quota di coloro che non cercano attivamente un'occupazione perché sono in attesa degli esiti di passate azioni di ricerca è superiore alla media nazionale nel Centro-Nord (27,6%), mentre è inferiore nel Mezzogiorno (25,7%).

Tavola 1.3 - Inattivi disponibili a lavorare ma che non cercano lavoro (15-74 anni) per motivo della mancata ricerca, ripartizione e sesso - Anno 2011 (composizione percentuale)

MOTIVI DI INATTIVITA'	Centro-Nord			Mezzogiorno			Italia		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Ha già un lavoro che inizierà in futuro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Studia o segue corsi di formazione professionale	8,2	12,2	9,7	6,5	7,5	6,9	7,1	8,9	7,8
Malattia, problemi di salute personali	2,3	3,5	2,8	1,4	2,8	2,0	1,7	3,0	2,2
Per prendersi cura dei figli, di bambini e/o di altre persone non autosufficienti	13,1	0,7	8,4	11,1	0,5	6,7	11,8	0,5	7,3
In attesa di tornare al suo posto di lavoro	2,9	4,5	3,5	3,9	7,8	5,5	3,6	6,8	4,9
Pensione da lavoro (anzianità, vecchiaia)	0,8	3,3	1,7	0,2	0,8	0,4	0,4	1,6	0,9
Ritiene di non riuscire a trovare lavoro	35,1	30,1	33,2	49,2	44,2	47,1	44,4	39,9	42,6
Non gli interessa/non ne ha bisogno (anche per motivi di età)	6,6	2,9	5,2	5,0	1,6	3,6	5,6	2,0	4,1
Sta aspettando gli esiti di passate azioni di ricerca	16,5	27,6	20,7	12,8	25,7	18,1	14,0	26,3	19,0
Inabile al lavoro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maternità, nascita di un figlio	1,1	0,1	0,8	0,7	0,0	0,4	0,8	0,0	0,5
Altri motivi familiari (esclusa maternità, cura dei figli o di altre persone)	8,2	7,2	7,8	6,3	4,7	5,6	6,9	5,4	6,3
Altri motivi	5,2	7,8	6,2	2,5	3,6	3,0	3,4	4,9	4,0
Non sa	0,1	0,1	0,1	0,4	0,9	0,6	0,3	0,7	0,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su microdati Istat (*Indagine sulle forze di lavoro*)

Occorre osservare che l'Italia è il paese europeo dove si osserva la percentuale più elevata delle forze di lavoro potenziali, misurate in rapporto con le forze di lavoro (12,1%): la media europea è pari al 4,6%, valore inferiore di quasi tre volte a quello del nostro Paese (*figura 1.7*).

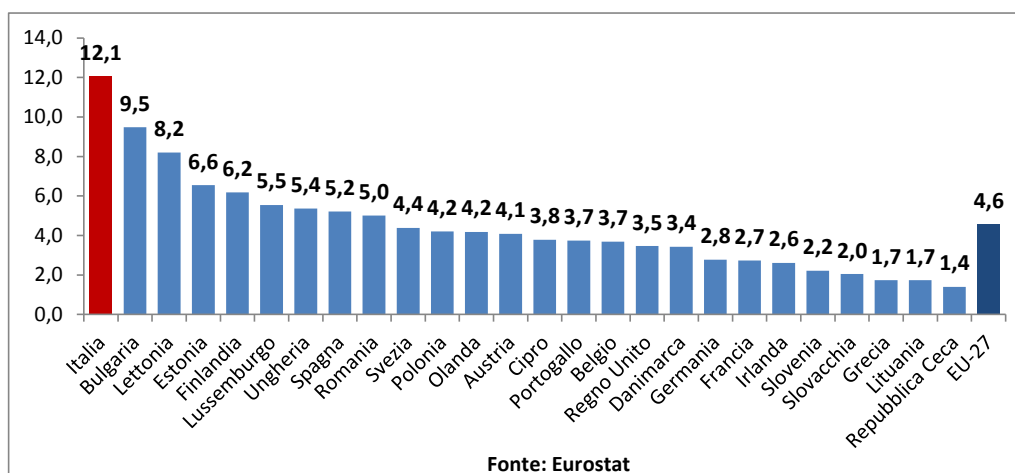
Valori paragonabili a quelli dell'Italia si osservano solo in Bulgaria (9,5%) e in Lettonia (8,2%).

Infatti, in Italia risiedono 3 dei circa 11 milioni di inattivi che costituiscono complessivamente le forze di lavoro potenziali nei 27 paesi dell'Unione europea (28% del totale).

La dimensione anomala delle forze di lavoro potenziali italiane rispetto agli altri paesi europei non riflette, infatti, una loro distribuzione uniforme su tutto il territorio dal momento che su 3 milioni di persone, 2 milioni risiedono nelle regioni del Mezzogiorno (66%), 400 mila in quelle del Centro (14%) e 600 mila in quelle del Nord (20%).

Un'altra caratteristica specifica delle FdLP italiane è rappresentata dal divario di genere: il 60% delle forze di lavoro potenziali è costituito da donne (17,4% delle forze di lavoro femminili a fronte dell'8,3% degli uomini).

Figura 1.7 - Forze di lavoro potenziali (15-74 anni) nei paesi dell'Unione europea - Anno 2011 (valori in percentuale delle forze di lavoro)



1.1.2 Il fenomeno dei giovani Neet alla luce dei nuovi indicatori

Anche il fenomeno dei Neet, i giovani tra 15 e 29 anni che non studiano o non partecipano più a un percorso di formazione, ma non sono neppure impegnati in un'attività lavorativa (*Not in Education, Employment or Training* - NEET), se osservato attraverso i nuovi indicatori dell'Eurostat presenta nuove evidenze.

E' stato già rilevato in altri saggi di Italia Lavoro il carattere eterogeneo di questi giovani identificati prevalentemente per quello che non fanno (non studiano, non sono in formazione e non lavorano) piuttosto che per quali ragioni, volontarie o involontarie, risultano esclusi o si escludono dal circuito formativo e lavorativo. Infatti, i Neet "comprendono un mix eterogeneo di giovani con livelli di esclusione sociale molto differenziati e che si trovano nelle più diverse condizioni professionali, alcune delle quali basate anche su scelte individuali, temporanee o determinate dalla fase ciclica negativa della recessione"¹⁸.

Una delle caratteristiche principali dei Neet italiani, nel confronto europeo, è l'alta e anomala quota di inattivi rispetto ai disoccupati. Ma se si segmentano i Neet inattivi fra forze di lavoro potenziali e "veri" inattivi, questa caratteristica negativa cambia nettamente di segno perché gli inattivi "veri" non sono più pari al 65,9%, ma solo al 30,7% dal momento che la restante quota (35,2%) è costituita dalle FdLP che sarebbero disponibili a lavorare e hanno caratteristiche molto simili a quelle dei disoccupati, soprattutto nel Mezzogiorno (*tavola 1.4*).

Ma nel Mezzogiorno la quota di inattivi "veri" (25,8%) è più bassa rispetto al dato omologo nazionale (30,7%), mentre è più alta di oltre 11 punti nel Nord (38,1%). Nelle regioni settentrionali è dunque più rilevante la quota di giovani Neet privi di quell'importante segnale di attaccamento al lavoro rappresentato dalla disponibilità immediata a lavorare e, di conseguenza, le politiche per ridurre e contenere questo fenomeno nel Centro-Nord sono più problematiche.

I Neet del Mezzogiorno sono costituiti prevalentemente da forze di lavoro potenziali (44,1%) e da disoccupati (30,1%) e, di conseguenza, tre quarti di loro vorrebbero lavorare immediatamente e probabilmente per una quota sono costretti a farlo in nero.

In coerenza col fatto che, anche per ragioni demografiche, i Neet sono più frequenti nelle regioni meridionali (dove risiede il 57% del totale nazionale) si osserva che anche la più ristretta categoria degli inattivi "veri" (non immediatamente disponibili a lavorare se ne avessero l'occasione) è, in termini assoluti, più numerosa nel Mezzogiorno rispetto al Centro-Nord (316 mila a fronte di 228 mila delle regioni settentrionali) e che anche la loro incidenza (la percentuale di Neet non disponibili a lavorare sull'intera popolazione della stessa età, pari al 7,6%) è superiore a quella che si rileva nel Nord (4,4%).

Osservando il fenomeno in un'ottica di genere, sul complesso di 2,2 milioni di Neet il 55% è costituito da donne (1,2 milioni).

¹⁸ Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano*, Caratteristiche e cause del fenomeno e analisi delle politiche per contenerlo e ridurlo, 2011, p. 7.

Come del resto è atteso, a livello nazionale la quota di “vere” inattive (39,4%) è superiore di quasi 20 punti a quella degli uomini (20%), ma anche in questo caso la loro quota relativa (33,8%) è inferiore nel Meridione di oltre 13 punti percentuali rispetto a quella che si osserva nel Nord (46,2%) (figura 1.8).

Anche se il numero di donne Neet non disponibili a lavorare nel Mezzogiorno è superiore a quello che si osserva nel Centro-Nord, la quota che mostra un maggiore attaccamento e propensione al lavoro (disoccupate e FdLP) è superiore nelle regioni meridionali. Di conseguenza l'intervento per ridurre il loro numero sarà facilitato rispetto alle regioni del Centro-Nord nelle quali la quota di donne Neet con bassa o nulla disponibilità al lavoro è più alta.

Figura 1.8 - Giovani Neet (femmine, 15-29 anni) per condizione professionale e ripartizione - Anno 2011 (composizione percentuale)

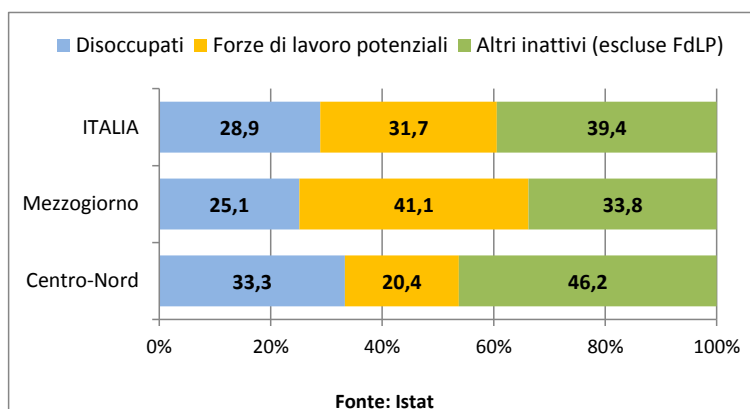


Tavola 1.4 - Giovani Neet (15-29 anni) per condizione professionale, ripartizione e sesso - Anno 2011 (valori assoluti e composizione percentuale)

	Nord				Centro Mezzogiorno				ITALIA			
	Maschi		Femmine		Maschi e femmine		Maschi e femmine		Maschi e femmine		Maschi e femmine	
Valori assoluti												
Disoccupati	117.729	68.700	206.374	392.803	117.258	62.668	162.420	342.346	234.987	131.367	368.794	735.149
Forze di lavoro potenziali	64.537	43.407	274.732	382.677	70.964	39.424	265.561	375.949	135.501	82.831	540.293	758.625
Altri inattivi (escluse FdLP)	60.640	35.168	98.026	193.834	167.114	82.540	218.151	467.805	227.755	117.708	316.177	661.639
Totale	242.907	147.274	579.132	969.313	355.336	184.631	646.132	1.186.100	598.243	331.906	1.225.264	2.155.413
Composizione percentuale												
Disoccupati	48,5	46,6	35,6	40,5	33,0	33,9	25,1	28,9	39,3	39,6	30,1	34,1
Forze di lavoro potenziali	26,6	29,5	47,4	39,5	20,0	21,4	41,1	31,7	22,6	25,0	44,1	35,2
Altri inattivi (escluse FdLP)	25,0	23,9	16,9	20,0	47,0	44,7	33,8	39,4	38,1	35,5	25,8	30,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su microdati Istat (Indagine sulle forze di lavoro)

Il fenomeno delle giovani donne Neet è, di conseguenza, riconducibile da una parte alle criticità prima esaminate delle forze di lavoro potenziali femminili, dall'altra trova come principali cause il problema dell'abbandono scolastico e la scarsa utilizzazione, nelle regioni meridionali, dell'apprendistato per l'inserimento nel lavoro delle donne che cercano lavoro più o meno attivamente.

Infatti, il fenomeno della modesta componente femminile dell'apprendistato si manifesta in tutte le regioni del Mezzogiorno nelle quali la quota delle donne apprendiste è nel 2010, mediamente, pari al 35,3% del totale a fronte del 45,1% del Nord (figura 1.9).

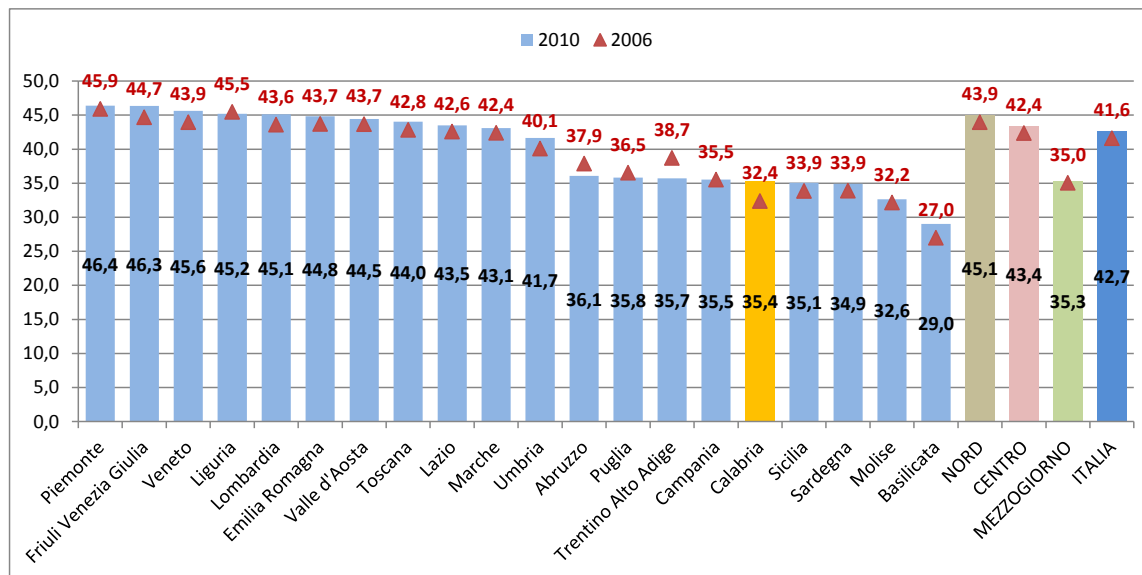
In molte regioni del Nord la componente femminile degli apprendisti si avvicina alla metà del totale, con percentuali che vanno dal 46,4% del Piemonte al 44,8% dell'Emilia Romagna. Unica regione del Nord con dati anomali è il Trentino-Alto Adige con una percentuale di donne apprendiste pari al 35,7%.

Nella media nazionale la quota di donne assunte con il contratto di apprendistato è pari al 42,7%.

Non vi è alcuna ragione legata alla tipologia contrattuale che giustifichi le basse percentuali di donne apprendiste che si osservano nelle regioni meridionali dal momento che la maggioranza degli apprendisti

lavora nel settore dei servizi. Di conseguenza vi sono ampie possibilità di promuovere nel Mezzogiorno l'assunzione di una maggiore quota di donne con questo contratto di lavoro con contenuto formativo che, come è stato già osservato, è lo strumento principale per ridurre il fenomeno dei Neet che colpisce in particolare le donne nelle regioni meridionali.

Figura 1.9 – Percentuale di donne apprendiste sul totale degli apprendisti per regione – Anni 2006 e 2010



Le differenze di genere nell'utilizzo del contratto di apprendistato non si possono spiegare neppure sulla base dei vincoli che derivano dalla maternità dal momento che la quota di donne apprendiste sul totale aumenta proprio nelle fasce d'età in cui le donne si sposano (mediamente a 30 anni, 29 nel Mezzogiorno) e fanno il primo figlio (mediamente a 31 anni).

Nella media nazionale, la quota di donne con contratto di apprendistato è addirittura superiore a quello degli uomini nella fascia d'età tra 25 e 29 anni (51,2%).

Fiorella Farinelli scrive che diverse sono le motivazioni che spiegano la minore presenza femminile nell'apprendistato:

“Nelle aree meridionali, dove in generale le donne attive sono molto meno numerose degli uomini, ci si può aspettare che le difficoltà dell'apprendistato femminile siano dovute alla causa di sempre: un pesante effetto di scoraggiamento (soprattutto per le giovani con bassi livelli di istruzione): in un mercato dove il lavoro è scarso, sono i maschi ad avere la priorità.

Ma nelle aree del Centro-Nord la più bassa presenza delle giovani nell'apprendistato rispetto ai coetanei maschi è spiegata, almeno in parte, dalle migliori performance scolastiche (tra le giovani il tasso di proseguimento scolastico è più elevato, hanno in media migliori risultati e sono meno esposte ai rischi di bocciature e abbandoni precoci). In questo caso, è evidente, non si tratta di svantaggio ma di vantaggio di genere.

Ma pesano anche (soprattutto tra le meno giovani) fenomeni legati alla segregazione/autosegregazione formativa. Dopo la scuola media le ragazze si orientano (e vengono orientate) più verso percorsi di studio riferiti al settore dei servizi e ai lavori impiegatizi che non verso il comparto industriale. Anche nella formazione professionale, dove si addensano gli studenti più interessati a conseguire un titolo di immediata spendibilità lavorativa e dove prevale una formazione di tipo tecnico-operativo, sono sovra-rappresentati i maschi (e, da qualche anno, quelli di provenienza straniera), mentre le ragazze si concentrano per lo più nei corsi di estetica, cura delle persone, contabilità, segretariato aziendale, informatica”¹⁹.

A partire dalle evidenze emerse in questo capitolo a proposito dell'abnorme presenza di forze di lavoro potenziali femminili nel Mezzogiorno, anche fra le giovani donne Neet, nel successivo capitolo 2.1 le criticità (i “problemi”) sono trasformati in obiettivi positivi e cioè in risultati attesi (ridurre le FdLP femminili) dalle azioni che saranno messe in atto attraverso i programmi e i fondi comunitari e s'individuano gli indicatori per misurarne i risultati effettivi e valutarne l'impatto.

¹⁹ Fiorella Farinelli, *Apprendistato, un canale poco femminile*, in *ingenera.it*, 19 aprile 2012.

1.2 Il conflitto tra professione e famiglia

Un altro filone di evidenze che spiegano il basso tasso di occupazione femminile riguarda le misure per risolvere il conflitto tra famiglia e professione, in particolare in relazione alla maternità.

La maternità, infatti, continua ad essere, per le donne italiane, il principale motivo della decisione di non lavorare o di abbandonare il lavoro; il fattore primario che determina lo scivolamento verso l'inattività o il sommerso e la principale fonte di discriminazione sui luoghi di lavoro e persino di licenziamento o di costrizione alle dimissioni.

Gran parte degli studiosi sostengono, di conseguenza, che la questione principale da affrontare sia la conciliazione fra lavoro e cura della famiglia attraverso svariate misure che vanno dal potenziamento dei servizi di cura, soprattutto per la prima infanzia, agli interventi per aumentare la flessibilità di orario sul posto di lavoro.

Ma l'osservazione di alcune informazioni mostra una realtà decisamente più complessa perché le ragioni dell'inattività delle madri non sono sempre legate all'inadeguatezza dei servizi di cura per l'infanzia e per le persone non autosufficienti.

1.2.1 Nuove evidenze sull'inadeguatezza dei servizi di cura

Infatti, se si esamina la questione dell'inadeguatezza dei servizi per l'infanzia e per le persone non autosufficienti in modo più approfondito, sulla base dei microdati della Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat, emergono inattese evidenze.

Alle sole donne inattive per motivi legati alla maternità e alla cura dei figli o degli adulti non autosufficienti l'Istat rivolge la seguente domanda: "lei non ha cercato lavoro perché nella zona in cui vive i servizi di supporto alla famiglia, compresi quelli a pagamento, sono assenti, inadeguati o troppo costosi? Consideri anche baby-sitter o assistenti a pagamento".

La domanda è molto vasta e non si riferisce solo ai servizi comunali, ma in generale all'offerta di servizi alla persona da parte dei soggetti pubblici e privati e comporta una valutazione complessiva sulla loro disponibilità, sulla qualità e sul costo. La domanda dell'Istat, proprio perché così vasta e generica, consente di stimare il numero di donne che sarebbero propense a rimettersi in gioco nel mercato del lavoro se l'offerta complessiva dei servizi di supporto alla famiglia, pubblici o privati, fosse soddisfacente e adeguata alle loro esigenze.

Le risposte a questa domanda così importante consentono di precisare quanto pesi l'inadeguatezza dei servizi di cura nella decisione delle donne di non lavorare e, di conseguenza, di valutare in quale misura il rafforzamento di questi servizi potrebbe consentire a un numero più importante di donne di conciliare i tempi di lavoro con le responsabilità di cura della famiglia, fatta salva la criticità da superare del modesto coinvolgimento dei partner nelle incombenze familiari.

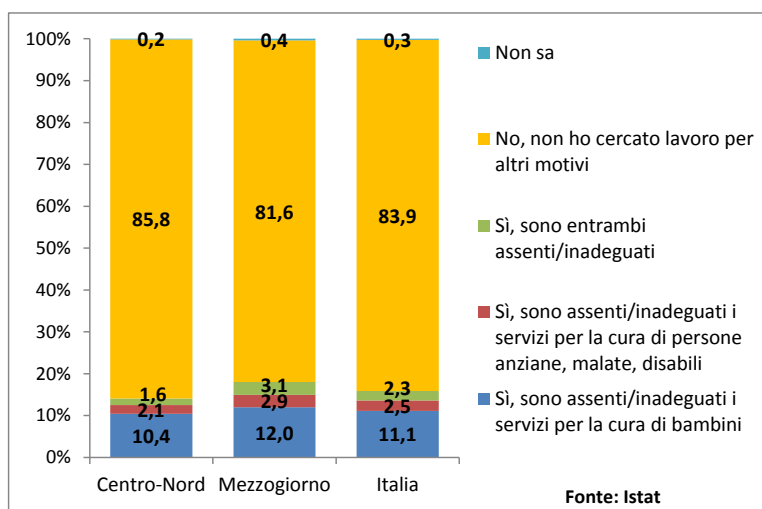
Come si può osservare nel grafico successivo, nella media italiana solo il 15,9% delle donne inattive per motivi legati a maternità e cura afferma di aver rinunciato a lavorare soprattutto per l'inadeguatezza dei servizi. In particolare l'11,1% riporta l'inadeguatezza dei servizi per l'infanzia, il 2,5% di quelli per le persone anziane, malate e disabili e il 2,3% di entrambi (*figura 1.10*).

Ma la grande maggioranza delle donne italiane inattive per motivi familiari (83,9%) risponde dichiarando che la decisione di dedicarsi esclusivamente alla cura dei figli, della famiglia non è determinata dall'inadeguatezza dei servizi di cura per i bambini e per le persone non autosufficienti (anziani, malati, disabili), ma da altri motivi.

La percentuale di donne inattive per motivi diversi dall'inadeguatezza dei servizi di cura sale all'85,8% nel Centro-Nord e scende di 4 punti nel Mezzogiorno (81,6%), dove si manifesta maggiore insoddisfazione per i servizi di cura pubblici, non solo asili nido, che sono molto meno diffusi.

Questa informazione fa supporre che solo il restante 15,8% delle donne italiane inattive per motivi familiari (243 mila), di cui 117 mila nel Centro-Nord e 125 mila nel Mezzogiorno, potrebbe entrare o rientrare nel mercato del lavoro se i servizi per l'infanzia e per gli anziani fossero più diffusi, meno costosi e di maggiore qualità.

Figura 1.10 - Donne inattive per motivi familiari (15-64 anni) che non hanno cercato lavoro a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura per i bambini e per le persone non autosufficienti per ripartizioni – Anno 2011 (composizione percentuale)



Queste informazioni ci consentono di fare una prima stima del fabbisogno di servizi di cura, in particolare di quelli per l'infanzia, che sia più mirata e tenga conto delle esigenze delle donne che vi farebbero effettivamente ricorso laddove questi fossero più adeguati in termini di migliore accessibilità e minor costo.

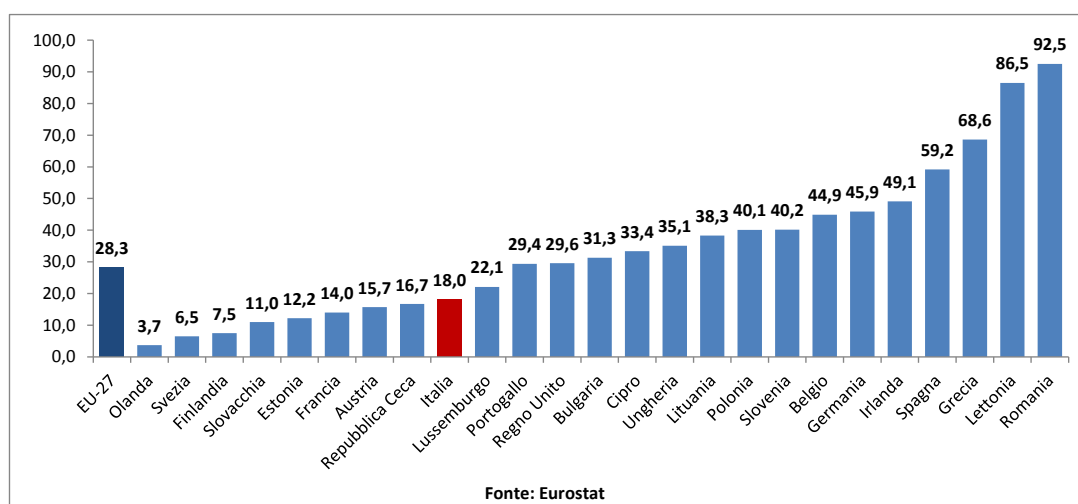
In particolare, è possibile fare una stima più precisa del fabbisogno aggiuntivo di servizi di cura da parte di una platea più ampia costituita dalle madri che si prendono regolarmente cura di figli coabitanti minori di 15 anni, oppure di altri bambini, di adulti malati, disabili o di anziani, che sono inattive oppure occupate part-time a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura per l'infanzia e per le persone non autosufficienti.

Il nome di questo indicatore, sviluppato dall'Eurostat, in inglese è decisamente più breve e più chiaro: *"Inactivity and part-time work due to the lack of care services for children and other dependent persons (% of total population having care responsibilities)"*.

La quota di donne italiane che si trovano in questa condizione è piuttosto contenuta (18%) ed è inferiore alla media dei paesi europei (28,3%), ma anche di molti grandi paesi come la Spagna (59,2%), la Germania (45,9%) e il Regno Unito (29,6%) (Figura 1.11). Quote più basse di donne inattive o in part time a causa della inadeguatezza dei servizi per l'infanzia e per le persone non autosufficienti si osservano in Francia (14%) e in Svezia (6,5%).

Occorre osservare che la bassa percentuale delle donne italiane che si trovano in questa condizione è determinata per una parte da quanto è stato osservato nel grafico precedente e cioè dall'esistenza di una alta quota di madri inattive – quasi l'84% - che non cerca lavoro per altri motivi, diversi da quelli dell'inadeguatezza dei servizi.

Figura 1.11 – Donne con responsabilità familiari, inattive oppure occupate part-time a causa dell'inadeguatezza dei servizi per l'infanzia e per le persone non autosufficienti, per paese dell'Unione europea – 2010 (percentuale del totale delle donne che hanno responsabilità familiari)

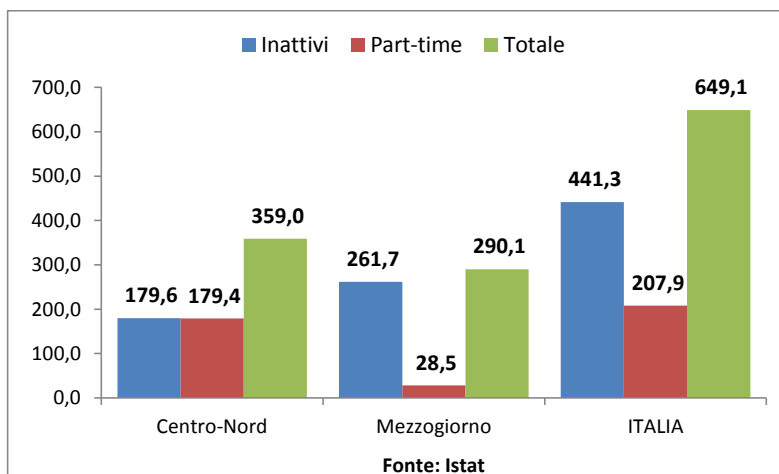


Anche se rappresentano una quota modesta delle donne con responsabilità familiari, sono oltre 649 mila le madri italiane inattive o che lavorano part time a causa dell'inadeguatezza dei servizi²⁰ e che, di conseguenza, potrebbero cambiare la propria posizione rispetto al mercato del lavoro se avessero servizi adeguati e cioè cercare un lavoro oppure lavorare a tempo pieno (figura 1.12).

Questo valore rappresenta anche una parte importante della domanda insoddisfatta di servizi per l'infanzia e per gli adulti non autosufficienti in Italia.

Di queste 649 mila madri, la maggioranza risiede nelle regioni del Centro-Nord (359 mila, pari al 55%) e 290 mila risiedono nel Mezzogiorno (45%).

Figura 1.12 – Donne inattive oppure occupate part-time a causa dell'inadeguatezza dei servizi per l'infanzia e per le persone non autosufficienti, per ripartizione e condizione professionale – II trim. 2010 (valori assoluti in migliaia)



Delle 649 mila madri inattive o part-time a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura, 536 mila lamentano la carenza di quelli rivolti all'infanzia e a entrambi (82,6%) e 113 mila (17,4%) di quelli rivolti alle persone non autosufficienti (tavola 1.5).

Tavola 1.5 – Donne inattive oppure occupate part-time a causa dell'inadeguatezza dei servizi per l'infanzia (ed entrambi) e per le persone non autosufficienti, per ripartizione – II trim. 2010 (valori assoluti in migliaia)

	Centro-Nord	Mezzogiorno	ITALIA	Centro-Nord	Mezzogiorno	ITALIA	Centro-Nord	Mezzogiorno	ITALIA
	Valori assoluti			Composizione percentuale per colonna			Composizione percentuale per riga		
Inadeguatezza servizi infanzia ed entrambi	295.545	240.458	536.002	82,3	82,9	82,6	55,1	44,9	100,0
Inadeguatezza servizi persone non autosufficienti	63.444	49.682	113.126	17,7	17,1	17,4	56,1	43,9	100,0
Totale	358.989	290.139	649.128	100,0	100,0	100,0	55,3	44,7	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (Rilevazione sulle forze di lavoro - Modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro")

Queste informazioni sono necessarie per fare una stima del fabbisogno minimo indispensabile di asili nido (pubblici e privati) per consentire alle madri inattive di rientrare nel mercato del lavoro e alle lavoratrici a orario ridotto di poter lavorare a tempo pieno.

Per poter calcolare il fabbisogno effettivo di servizi per la prima infanzia sarebbe necessario stimare anche quante donne occupate e disoccupate hanno cercato un posto in un asilo nido, ma non l'hanno trovato e si sono adattate con l'aiuto dei parenti. Ma in questo lavoro è prioritario stimare quale sarebbe l'offerta aggiuntiva di asili nido che consentirebbe ai due gruppi di donne prima individuati di rimettersi in gioco nel mercato del lavoro.

²⁰ Questo indicatore è diverso da quello dell'Eurostat precedentemente analizzato perché comprende sia le donne con responsabilità familiari - che hanno figli con meno di 15 anni - inattive o occupate part time a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura, che le inattive tra 15 e 64 anni che dichiarano di non aver cercato lavoro nelle 4 settimane precedenti all'intervista sempre a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura e le occupate part time che dichiarano di non poter dedicare più ore al lavoro per la stessa ragione.

Delle 536 mila madri che potrebbero cambiare la condizione professionale se i servizi di cura per l'infanzia non fossero inadeguati (troppo costosi o assenti), 511 mila rispondono alla domanda sull'età del figlio più piccolo: "solo" poco più di un terzo di esse (34,5%), pari a 176 mila unità, ha figli con un'età inferiore a tre anni. Questa quota subisce modeste variazioni in relazione alla ripartizione (*tavola 1.6*).

Ma il fabbisogno maggiore di asili nido si osserva nel Mezzogiorno (79 mila inattive/part-time per inadeguatezza servizi per l'infanzia con figli in età inferiore a 3 anni) dove si registra la maggiore quota di donne che non cercano un lavoro o lavorano part time a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura per la prima infanzia (44,8%).

Occorre osservare attentamente che quasi due terzi delle madri che potrebbero rientrare nel mercato del lavoro, pari circa 334 mila unità, hanno figli in età tra i 3 e i 14 anni e quindi avrebbero bisogno di servizi diversi dagli asili nido, come il tempo pieno della scuola, spesso non previsto nelle Regioni del Mezzogiorno, le ludoteche, i servizi di accompagnamento dei figli ed altro.

Di conseguenza, i servizi che potrebbero facilitare il rientro di un maggior numero di madri nel mercato del lavoro non sono solo gli asili nido, ma tutti gli altri che riguardano proprio i bambini più grandi e che potrebbero essere delegati più facilmente a terzi.

Inoltre, questa esigenza aumenta durante le vacanze quando le scuole chiudono. Tenendo conto che, allo stesso tempo, gran parte delle imprese riducono l'attività lavorativa nei mesi delle vacanze scolastiche, sarebbe utile promuovere forme di part-time innovative come quello ciclico o periodale, a cui si farà riferimento successivamente.

Inoltre, basterebbe promuovere maggiormente il tempo pieno a scuola nel Mezzogiorno, con costi relativamente contenuti, per facilitare in maniera consistente la conciliazione fra lavoro e cura della famiglia.

Tavola 1.6 – Donne inattive oppure occupate part-time a causa dell'inadeguatezza dei servizi per l'infanzia per ripartizione ed età del figlio più piccolo in anni compiuti – II trim. 2010 (valori assoluti e composizione percentuale)

	Nord	Centro	Mezzogiorno	ITALIA	Nord	Centro	Mezzogiorno	ITALIA	Nord	Centro	Mezzogiorno	ITALIA
	Valori assoluti				Composizione percentuale per colonna				Composizione percentuale per riga			
0-2 anni	67.614	29.769	78.973	176.356	34,7	36,5	33,7	34,5	38,3	16,9	44,8	100,0
3-5 anni	55.837	15.699	58.323	129.859	28,7	19,2	24,9	25,4	43,0	12,1	44,9	100,0
6-7 anni	27.096	10.689	35.381	73.166	13,9	13,1	15,1	14,3	37,0	14,6	48,4	100,0
8-10 anni	27.985	14.772	33.173	75.930	14,4	18,1	14,2	14,9	36,9	19,5	43,7	100,0
11-14 anni	16.290	10.722	28.352	55.364	8,4	13,1	12,1	10,8	29,4	19,4	51,2	100,0
Totale	194.822	81.652	234.201	510.674	100,0	100,0	100,0	100,0	38,1	16,0	45,9	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (Rilevazione sulle forze di lavoro - Modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro")

Il problema dell'inadeguatezza degli asili nido, anche se coinvolge un terzo delle donne che non lavorano o sono costrette al part time a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura per l'infanzia, ha comunque la sua rilevanza, anche perché gli asili hanno un costo più alto dei servizi per la seconda infanzia.

Dalla tabella successiva si può osservare che la domanda aggiuntiva teorica di posti in asili nido sarebbe di circa 176 mila bambini²¹, 97 mila nelle regioni del Centro-Nord e 79 mila in quelle del Mezzogiorno (*tavola 1.7*).

Ma bisogna tenere presente che fin qui si è parlato di asili pubblici o convenzionati che, secondo l'Istat, hanno ospitato, nel 2009, il 61,3% dei bambini, mentre le strutture private sono state frequentate dal 38,7% dei bambini che va al nido (nel 1998, era il 35,6%). Pertanto è plausibile supporre che la domanda aggiuntiva dei soli asili pubblici sia stimabile nella stessa proporzione (61,3%), per cui la domanda stimata è pari a 108 mila posti, dei quali 60 mila nel Nord e 48 mila nel Mezzogiorno. In questa prospettiva, la spesa aggiuntiva complessiva può essere stimata intorno ai 658 milioni: 304 distribuiti tra le regioni meridionali e 367 mila fra quelle centro-settentrionali.

Le regioni che dovrebbero spendere di più sono la Campania (159 milioni), il Lazio (115 milioni), la Sicilia (93 milioni), l'Emilia Romagna (49 milioni), il Veneto e il Piemonte (46 milioni) e la Lombardia (45 milioni).

²¹ Nell'ipotesi minima si stima 1 posto nido aggiuntivo, e quindi 1 solo bambino per ogni donna che si dichiara inattiva o part-time a causa dell'inadeguatezza dei servizi per l'infanzia e madre di figli in età inferiore a 3 anni.

Cifre relativamente contenute sotto i 10 milioni dovrebbero essere spese dalla Sardegna e dal Trentino-Alto Adige (9 milioni), dal Friuli-Venezia Giulia (7 milioni), dalla Basilicata e dall'Abruzzo (6 milioni), dal Molise e dall'Umbria (3 milioni) e dalla Valle d'Aosta (2 milioni).

Il forte differenziale della spesa media regionale per utente di asilo nido che non segue la tradizionale divisione tra Nord e Sud - dagli 11 mila euro del Lazio, dai 9 mila della Sicilia, Valle d'Aosta e Trentino ai 3 mila della Calabria e della Basilicata - non sembra giustificato dalla qualità dei servizi e potrebbe essere ridotto con un contenimento della spesa.

Tavola 1.7 - Gli asili nido pubblici: utenti, domanda e spesa aggiuntiva per regione e ripartizione geografica - Anno scolastico 2010/2011 (valori assoluti e percentuali)

	Utenti asili nido	Utenti dei nidi famiglia e i servizi integrativi per la prima infanzia	Totale utenti	Domanda aggiuntiva di posti negli asili nido (2010) (stima)	Domanda aggiuntiva di posti negli asili nido pubblici (61,3%) (stima)	Incremento dell'offerta pubblica (stima)	Spesa dei Comuni singoli o associati (a)	Spesa media per utente per asili nido. Quota pagata dai comuni	Spesa aggiuntiva dei Comuni (stima)
Piemonte	14.506	3.540	18.046	11.271	6.909	38,3	97.706.182	6.599	45.590.576
Valle d'Aosta	702	330	1.032	340	209	20,2	6.937.184	8.906	1.858.401
Lombardia	45.492	10.372	55.864	18.142	11.121	19,9	190.341.045	4.049	45.031.688
Trentino Alto Adige	3.522	2.795	6.317	1.651	1.012	16,0	36.256.975	8.814	8.918.585
Veneto	15.144	2.786	17.930	16.467	10.094	56,3	71.809.091	4.560	46.030.463
Friuli Venezia Giulia	5.226	1.124	6.350	2.544	1.559	24,6	23.301.960	4.271	6.660.028
Liguria	5.203	926	6.129	4.265	2.614	42,7	42.065.110	7.807	20.409.650
Emilia Romagna	32.026	5.068	37.094	12.934	7.929	21,4	206.445.390	6.164	48.873.033
Toscana	17.476	3.259	20.735	5.690	3.488	16,8	107.257.782	5.695	19.863.404
Umbria	5.403	1.275	6.678	1.062	651	9,7	23.669.190	4.119	2.681.184
Marche	6.701	549	7.250	5.958	3.652	50,4	31.339.582	4.526	16.528.790
Lazio	24.038	362	24.400	17.059	10.457	42,9	264.214.691	10.976	114.781.283
Abruzzo	2.708	616	3.324	1.719	1.053	31,7	15.822.078	5.590	5.888.781
Molise	322	78	400	915	561	140,1	1.669.710	4.901	2.747.416
Campania	3.338	1.542	4.880	30.593	18.754	384,3	30.876.342	8.500	159.414.387
Puglia	4.432	734	5.166	10.328	6.331	122,6	24.447.652	5.326	33.716.968
Basilicata	1.071	-	1.071	2.866	1.757	164,0	3.698.899	3.454	6.067.215
Calabria	1.238	43	1.281	11.458	7.024	548,3	3.719.418	2.954	20.748.168
Sicilia	7.632	372	8.004	17.458	10.702	133,7	67.066.843	8.714	93.257.228
Sardegna	5.460	1.375	6.835	3.636	2.229	32,6	24.788.923	4.045	9.016.640
Centro-Nord	175.439	32.386	207.825	97.383	59.696	28,7	1.101.344.182	6.145	366.851.747
Mezzogiorno	26.201	4.760	30.961	78.973	48.410	156,4	172.089.865	6.284	304.213.890
ITALIA	201.640	37.146	238.786	176.356	108.106	45,3	1.273.434.047	6.086	657.954.992

(a) Questa voce comprende sia le strutture comunali (asili nido e servizi innovativi e integrativi prima infanzia) che le rette e i contributi pagati dai comuni per gli utenti di asilo nido privati.

Fonte: Istat (L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia)

Se si facesse fronte al fabbisogno stimato di posti negli asili nido pubblici, la percentuale di bambini che potrebbero frequentare l'asilo nido (sul totale dei bambini nella stessa fascia d'età) potrebbe raggiungere 23,8% nel Centro-Nord e al 13,5% nel Mezzogiorno (tavola 1.8).

L'obiettivo di servizio del QSN per le regioni meridionali è meno ambizioso ed è pari al 12%.

La distanza fra la quota attuale di bambini che frequentano le strutture pubbliche e il fabbisogno effettivo è pari a 8,2 punti percentuali nel Mezzogiorno e a 5,3 nel Centro-Nord, ma con forti differenze regionali: dai 2,7 punti percentuali dell'Umbria ai 13,1 punti della Calabria.

La stima presuppone che anche l'offerta privata aumenti di circa 70 mila i posti-nido, a fronte dei 100 mila circa attualmente offerti nel libero mercato.

Tavola 1.8 - Gli asili nido pubblici: utenti, domanda aggiuntiva e percentuale dei bambini con meno di 3 anni, per regione e ripartizione geografica - Anno 2010 (valori assoluti e percentuali)

	Bambini 0-2 anni	Totale utenti (a)	% Utenti su totale bambini 0-2 anni	Domanda aggiuntiva di posti negli asili nido pubblici (61,3%) (stima)	% utenti + offerta aggiuntiva su totale bambini 0-2 anni (stima)	Differenza in punti tra % utenti attuali e % fabbisogno
Piemonte	117.448	18.046	15,4	6.909	21,2	-5,9
Valle d'Aosta	3.815	1.003	26,3	209	31,8	-5,5
Lombardia	294.992	55.864	18,9	11.121	22,7	-3,8
Trentino-Alto Adige	32.207	4.445	13,8	1.012	16,9	-3,1
Veneto	143.428	17.930	12,5	10.094	19,5	-7,0
Friuli-Venezia Giulia	31.503	6.350	20,2	1.559	25,1	-4,9
Liguria	36.959	6.129	16,6	2.614	23,7	-7,1
Emilia-Romagna	126.131	37.094	29,4	7.929	35,7	-6,3
Toscana	98.855	20.735	21,0	3.488	24,5	-3,5
Umbria	24.179	6.678	27,6	651	30,3	-2,7
Marche	42.940	7.250	16,9	3.652	25,4	-8,5
Lazio	163.684	24.400	14,9	10.457	21,3	-6,4
Abruzzo	34.650	3.324	9,6	1.053	12,6	-3,0
Molise	7.327	400	5,5	561	13,1	-7,7
Campania	179.241	4.769	2,7	18.754	13,1	-10,5
Puglia	112.612	5.166	4,6	6.331	10,2	-5,6
Basilicata	14.242	1.071	7,5	1.757	19,9	-12,3
Calabria	53.791	1.281	2,4	7.024	15,4	-13,1
Sicilia	146.774	8.004	5,5	10.702	12,7	-7,3
Sardegna	40.291	6.835	17,0	2.229	22,5	-5,5
Centro-Nord	1.116.138	205.924	18,4	59.696	23,8	-5,3
Mezzogiorno	588.925	30.850	5,2	48.410	13,5	-8,2
ITALIA	1.705.063	236.773	13,9	108.106	20,2	-6,3

(a) Presa in carico ponderata dell'utenza dei servizi per l'infanzia: Bambini tra zero e 3 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia (asilo nido, micronidi, o servizi integrativi e innovativi) di cui il 70% in asili nido, sul totale della popolazione 0-3 anni

Fonte: Istat (Banca dati indicatori territoriali per la politiche di sviluppo)

Occorre osservare che secondo il rapporto di monitoraggio realizzato dall'Istituto degli Innocenti sulla base di una convenzione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche della Famiglia e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la potenzialità ricettiva dell'offerta nei nidi d'infanzia pubblici indicata dall'Istat nel 2010 (201.640) è inferiore di oltre 44 mila unità a quella riscontrata nel monitoraggio condotto dall'Istituto (245.725)²².

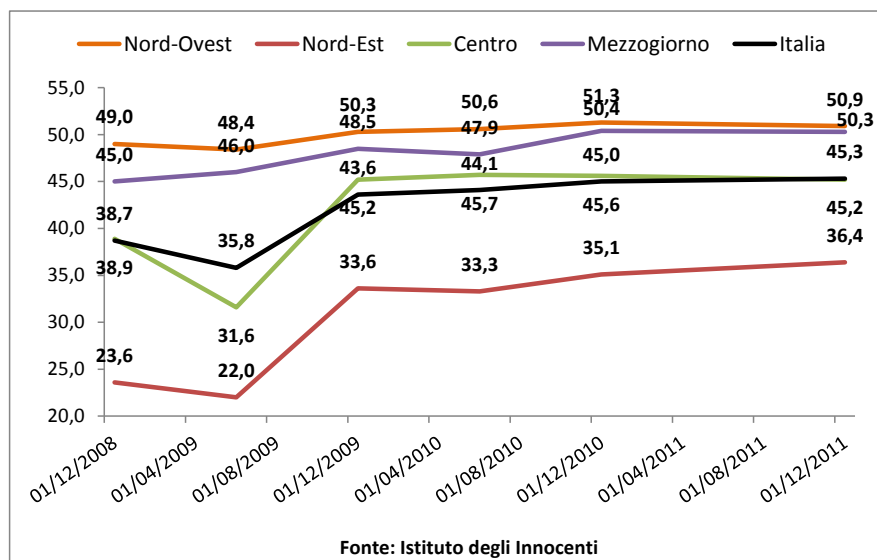
Anche la stima del rapporto fra asili pubblici e privati dell'Istituto degli Innocenti, riportata nel grafico successivo, diverge da quella dell'Istat (per l'Istituto Nazionale di Statistica nel 2009, il 61,3% dei bambini ha frequentato le strutture pubbliche, il 38,7% quelle private) (figura 1.13).

Secondo il rapporto di monitoraggio realizzato dall'Istituto degli Innocenti nel 2009 la quota privata degli asili era superiore a quella stimata dall'Istat di quasi 5 punti percentuali (43,6%). In particolare, negli anni successivi, fino al 2011, la percentuale dei posti nei nidi d'infanzia privati è aumentata a livello nazionale al 45,3% e ha superato il 50% nel Nord-Ovest (50,9%) e nel Mezzogiorno (50,3%).

²² Istituto per gli Innocenti, *Monitoraggio del Piano di sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia*, Rapporto al 31 dicembre 2011 realizzato sulla base di una convenzione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche della Famiglia e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2012.

L'offerta più bassa di asili nido privati si osserva nella media delle regioni del Nord-Est dove si attesta al 36,4% sul totale dei posti.

Figura 1.13 - Percentuale di posti nei nidi d'infanzia privati sul totale dei posti nei nidi d'infanzia per macro-area - Anni 2008-2011



Se esaminiamo l'intera offerta in Europa di asili nido pubblici e privati, comprese le *tagesmutter*, in rapporto all'intera popolazione tra 0 e 2 anni, si osserva una differenza molto elevata tra la Danimarca che ha una percentuale di bambini assistiti da strutture per la cura della prima infanzia pari al 78% e la Polonia dove tale quota si ferma al 2% (a fronte del 28% nella media dei Paesi EU 27: *figura 1.14*).

L'Italia si colloca a 6 punti dalla media europea e a 11 punti percentuali dall'obiettivo di Lisbona, con una quota di bambini assistiti pari al 22% (superiore di ben 8 punti percentuali rispetto a quella calcolata tenendo conto delle sole strutture pubbliche, che risulta pari al 14%).

Sarà approfondita anche successivamente una evidenza: la Germania e l'Austria con quote di bambini assistiti in asilo nido inferiori a quelle dell'Italia e della Spagna, hanno tassi di occupazione femminile ben più alti di quelli italiani e spagnoli. Nonostante una diffusa convinzione, la correlazione statistica fra disponibilità di servizi formali per l'infanzia e occupazione femminile non implica una relazione sempre necessaria. Altre variabili possono intervenire nel garantire alle donne maggiori possibilità di conciliare professione e famiglia.

In particolare, la copertura oraria del servizio offerto dagli asili nido nel corso della settimana è molto importante perché se non copre tutto l'orario lavorativo, mediamente in Europa di 35-40 ore per settimana, deve essere affiancato da altri *childcare arrangements*, e cioè da babysitter, nonni, altri parenti e amici.

Nella media dell'Unione europea, il 50% degli asili nido assicurano un servizio fino a 29 ore nell'arco della settimana, e per la restante metà da 30 ore o più (*figura 1.15*).

In paesi come la Danimarca, il Portogallo, la Slovenia, l'Estonia, la Lettonia, la Lituania, l'Ungheria e la Bulgaria l'asilo nido è usato per oltre l'80% dei bambini per 30 o più ore la settimana, quota che scende attorno al 60% per la Finlandia e l'Italia.

Nei paesi in cui il part time è molto diffuso, come l'Olanda, l'Irlanda e il Regno Unito, i servizi per la prima infanzia sono usati in prevalenza per meno di 30 ore per settimana.

Figura 1.14 – Bambini tra 0 e 2 anni che frequentano asili nido pubblici e privati nei paesi dell’Unione europea – Anno 2010 (in percentuale della popolazione con la stessa età)

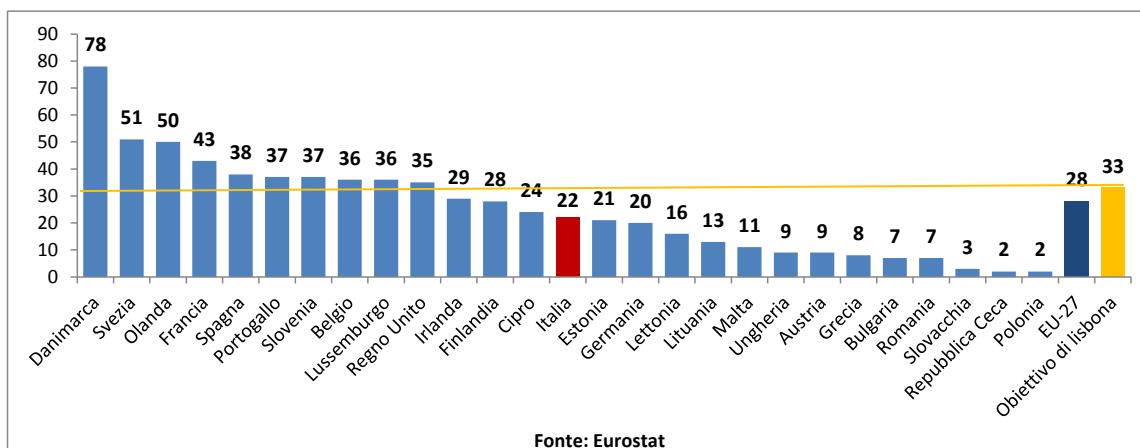


Figura 1.15 – Bambini tra 0 e 2 anni che frequentano asili nido pubblici e privati nei paesi dell’Unione europea per ore nella settimana – Anno 2010 (in percentuale della popolazione con la stessa età)

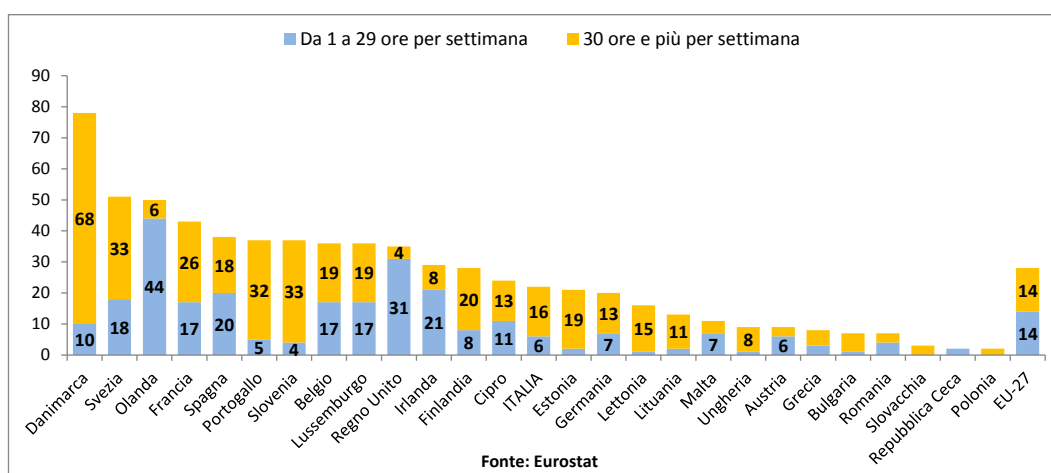


Tavola 1.9 - Madri con responsabilità familiari, con bambini tra 0 e 2 anni, che utilizzano servizi di cura per la prima infanzia pubblici o privati, per ripartizione e durata – Il trim. 2010 (composizione percentuale)

	Meno di 30 ore per settimana	Da 30 ore o più per settimana
Nord	60	40
Centro	58	41
Mezzogiorno	71	29
Italia	62	38

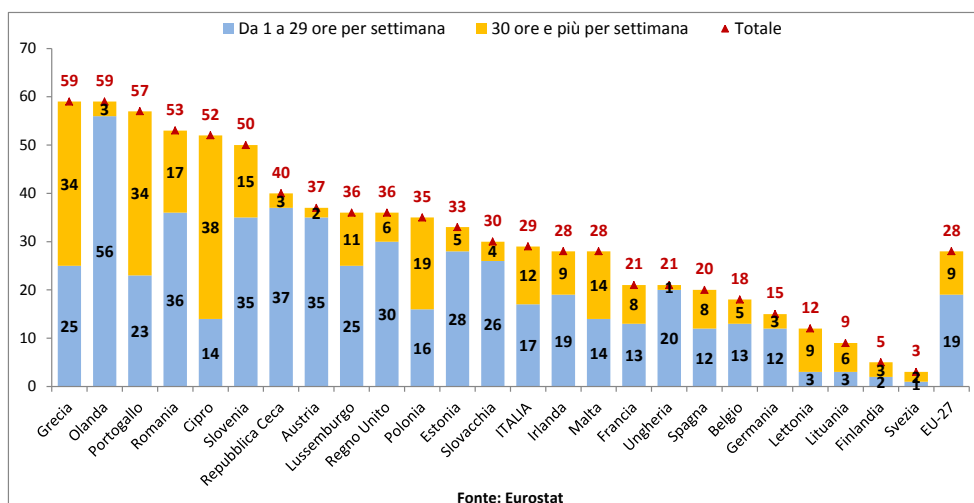
Fonte: Istat

Occorre osservare che in Italia il 62% delle madri con responsabilità familiari e figli fino a 2 anni che utilizzano i servizi pubblici o privati per la prima infanzia (asili nido, asili aziendali, familiari, condominiali) vi ricorrono per meno di 30 ore per settimana, mentre per il restante 38% il tempo di utilizzo è superiore alle 30 ore settimanali (tavola 1.9). Ma le differenze territoriali sono molto

significative dal momento che nel Centro-Nord le madri affidano i propri bambini ai servizi per la prima infanzia per più ore alla settimana (circa il 40% da 30 a più ore per settimana) rispetto al Mezzogiorno dove solo il 29% utilizza questi servizi per coprire quasi tutto l’orario lavorativo. Questa informazione fornisce anche un’indicazione di policy perché emerge l’esigenza non solo di avere più asili nido, ma anche con orari più lunghi.

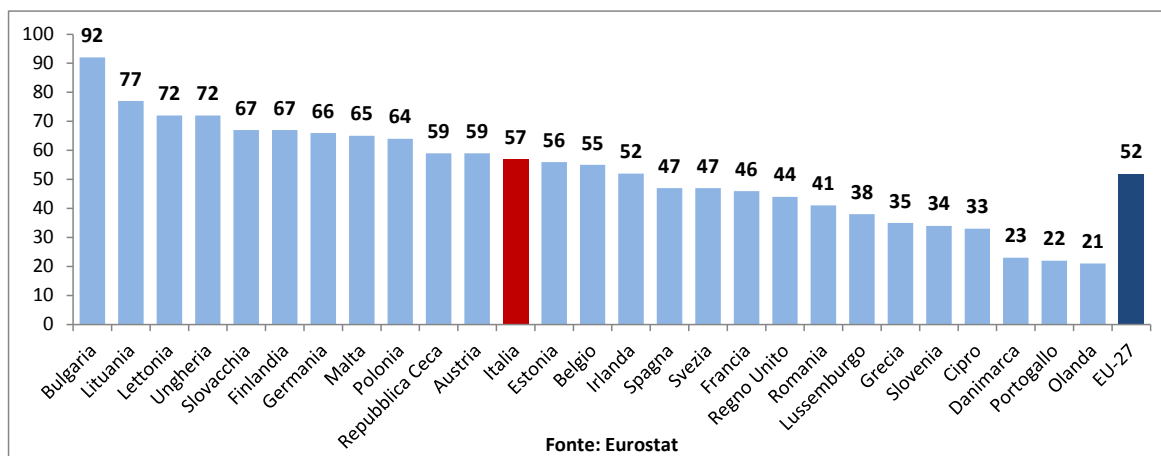
Il grafico successivo prende in considerazione le altre modalità di cura e assistenza dei bambini fino a 2 anni (babysitter, nonni, altri parenti, amici): in Italia l’utilizzo degli *other childcare arrangements* riguarda il 29% del totale dei bambini della stessa età, quota superiore solo di un punto a quella media dei paesi dell’Unione europea, ma superiore a quella che si osserva in Germania (15%), Spagna (20%) e Francia (21%) (figura 1.16). In altri paesi oltre la metà dei bambini è affidata alle reti informali o alle baby-sitter: 50% in Slovenia, 59% in Olanda e in Grecia.

Figura 1.16 – Bambini tra 0 e 2 anni che sono assistiti con altre modalità (babysitter, nonni, e altri parenti) nei paesi dell'Unione europea per ore nella settimana – Anno 2010 (in percentuale della popolazione con la stessa età)



Anche il confronto tra i paesi europei sui bambini con meno di tre anni che sono assistiti solo dai genitori colloca il nostro paese in una posizione non anomala, vicina alla media dei paesi europei: 57% a fronte del 52% della media dell'Unione a 27, quota che è superiore a quella dell'Olanda (21%), Regno Unito (44%), della Francia (46%), e Spagna (47%), ma inferiore a quella della Germania (66%) e della Finlandia (67%) (figura 1.17).

Figura 1.17 – Bambini con meno di 3 anni che sono assistiti solo dai genitori nei paesi dell'Unione europea – Anno 2010 (in percentuale della popolazione con la stessa età)



Ritornando alle indagini sui servizi di cura della prima infanzia in Italia, una quota pari quasi al 16% di madri lamenta anche l'assenza dei servizi per l'infanzia nella zona di residenza.

Dalla tabella successiva relativa solo ai servizi di cura per la prima infanzia pubblici o convenzionati, si può osservare che complessivamente in Italia nel 52,6% dei comuni non vi è un asilo pubblico e questa quota sale al 79,2% per le regioni del Sud e scende al 21,8% nelle regioni del Nord-Est (tavola 1.10).

Ma la quota di bambini sotto i tre anni che vive in un comune in cui è presente un asilo nido è più alta e pari al 76,8%, che anche in questo caso scende al 49,5% nelle regioni del Sud e sale al 93,2% in quelle del Nord-Est.

Tavola 1.10 - Gli asili nido^(a): indicatori territoriali – Anno scolastico 2010/2011

REGIONE E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	Percentuale di comuni coperti dal servizio ^(b)	Indice di copertura territoriale del servizio ^(c) (per 100 bambini 0-2 anni residenti nella regione)	Indicatore di presa in carico degli utenti ^(d) (per 100 residenti 0-2 anni)
Nord-ovest	53,4	87,1	14,5
Nord-est	78,2	93,2	16,8
Centro	48,3	84,9	16,3
Sud	20,8	49,5	3,3
Isole	29,3	68,1	7,0
ITALIA	47,4	76,8	11,8

(a) Questa voce comprende sia le strutture comunali che le rette pagate dai comuni per gli utenti di asilo nido privati.

(b) Percentuale di comuni in cui è attivo il servizio. Per il Nord-est e per il totale Italia l'indicatore è calcolato al netto della Provincia di Bolzano.

(c) Percentuale di bambini tra 0 e 2 anni che risiede in comuni in cui è presente il servizio. Per il Nord-est e per il totale Italia l'indicatore è calcolato al netto della Provincia di Bolzano.

(d) Utenti per 100 bambini tra 0 e 2 anni.

Fonte: Istat

1.2.2 Le “nonne” caregivers e le resistenze culturali

In relazione alla effettiva domanda di servizi di cura, occorre osservare che nel nostro Paese esiste un elevato numero di *caregivers*- soprattutto nonne o familiari di anziani con un'età superiore ai 55 anni e inattive- che fanno fronte alla mancanza e all'eccessivo costo dei servizi per l'infanzia o alla riluttanza delle madri ad affidare i bambini a terzi.

La loro presenza da un lato non fa emergere il conflitto conciliativo e dall'altro spiega una parte del basso tasso d'attività femminile perché queste *caregivers*, proprio per la loro età, sono difficilmente attivabili sul mercato del lavoro.

Grazie alla specifica indagine campionaria dell'Istat su “Famiglia e Lavoro” è possibile identificare con sufficiente precisione le “nonne” inattive che si prendono cura regolarmente dei nipoti (con meno di 15 anni) o di adulti malati, disabili o anziani, senza essere pagate.

Dal grafico e dalla tabella successivi si può osservare che complessivamente le *caregivers* di nipoti sono quasi 563 mila nella classe d'età tra 55 e 64 anni, e rappresentano il 60% del totale delle donne inattive che non hanno figli coabitanti con meno di 15 anni e che si prendono cura di figli, nipoti o altri bambini con meno di 15 anni senza essere pagate. Risiedono per quasi la metà nel Nord, il 22% nel Centro e il 28% nel Mezzogiorno (figura 1.18 e tavola 1.11).

Figura 1.18 – Donne inattive che non hanno figli con meno di 15 anni che vivono in famiglia e che si prendono cura di figli, nipoti o altri bambini con meno di 15 anni senza essere pagate, per classi d'età e ripartizione - II trim. 2010 (composizione percentuale)

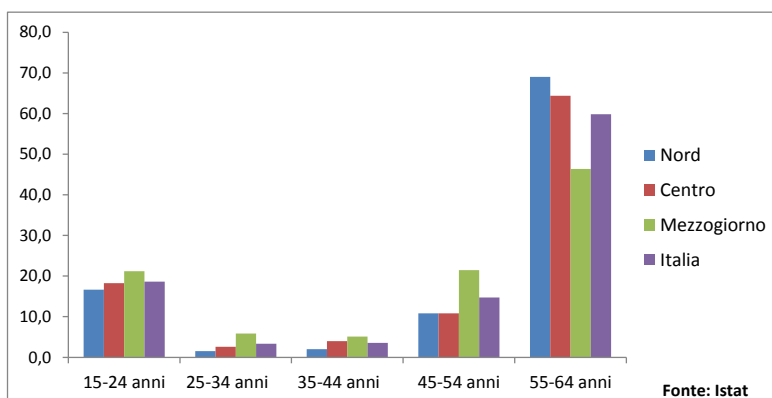


Tavola 1.11 – Donne inattive che non hanno figli con meno di 15 anni che vivono in famiglia e che si prendono cura di figli, nipoti o altri bambini con meno di 15 anni senza essere pagate, per classi d'età e ripartizione - II trim. 2010 (valori assoluti e composizione percentuale)

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	Totale
Valori assoluti						
Nord	67.738	6.127	8.131	44.017	280.931	406.944
Centro	34.581	4.887	7.523	20.548	122.154	189.692
Mezzogiorno	72.898	20.215	17.644	73.777	159.520	344.053
Italia	175.216	31.229	33.297	138.342	562.605	940.689

Composizione percentuale						
Nord	16,6	1,5	2,0	10,8	69,0	100,0
Centro	18,2	2,6	4,0	10,8	64,4	100,0
Mezzogiorno	21,2	5,9	5,1	21,4	46,4	100,0
Italia	18,6	3,3	3,5	14,7	59,8	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (Rilevazione sulle forze di lavoro - Modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro")

Le donne inattive che invece si prendono cura regolarmente di adulti malati, disabili o anziani non autosufficienti senza essere pagate sono 440 mila, e anche queste sono concentrate nella classe d'età tra 55 e 64 anni (quasi il 54% del totale che sale quasi al 63% nel Nord). Anche questa platea di *caregivers* risiede in maggioranza nel Nord (48%), il 22% nel Centro e il 30% nel Mezzogiorno (figura 1.19 e tavola 1.12).

Figura 1.19 – Donne inattive che non hanno figli con meno di 15 anni che vivono in famiglia e che si prendono regolarmente cura di persone di 15 anni e oltre perché malate, disabili o anziane senza essere pagate, per classi d'età e ripartizione - II trim. 2010 (composizione percentuale)

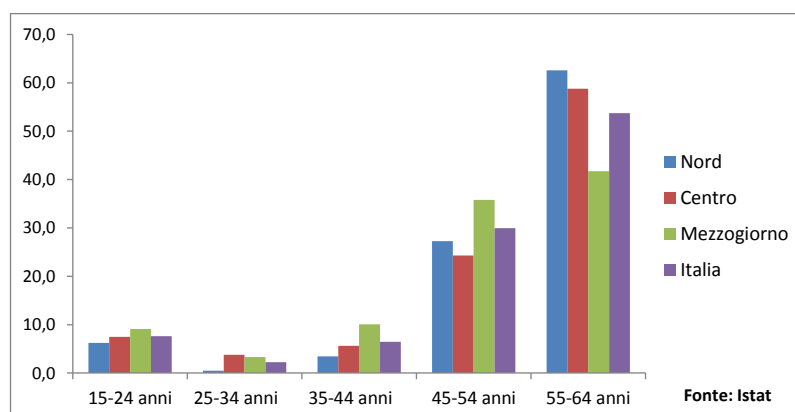


Tavola 1.12 – Donne inattive che non hanno figli con meno di 15 anni che vivono in famiglia e che si prendono regolarmente cura di persone di 15 anni e oltre perché malate, disabili o anziane senza essere pagate, per classi d'età e ripartizione - II trim. 2010 (valori assoluti e composizione percentuale)

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	Totale
Valori assoluti						
Nord	20.957	1.628	11.564	91.623	210.397	336.169
Centro	12.418	6.280	9.351	40.211	97.335	165.595
Mezzogiorno	28.858	10.515	31.973	113.501	132.288	317.135
Italia	62.233	18.423	52.888	245.335	440.021	818.899
Composizione percentuale						
Nord	6,2	0,5	3,4	27,3	62,6	100,0
Centro	7,5	3,8	5,6	24,3	58,8	100,0
Mezzogiorno	9,1	3,3	10,1	35,8	41,7	100,0
Italia	7,6	2,2	6,5	30,0	53,7	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (Rilevazione sulle forze di lavoro - Modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro")

Occorre considerare anche un altro gruppo consistente di *caregivers* nella classe di età tra 45 e 54 anni. Questo segmento risulta costituito da oltre 245 mila donne che rappresentano il 30% del totale delle inattive che si prendono cura regolarmente di adulti non autosufficienti e appare sovrarappresentato (anche rispetto alla generale distribuzione della popolazione residente) nelle regioni del Mezzogiorno (46%).

Nel grafico successivo sono esaminate solo le donne inattive tra 55 e 64 anni che si prendono regolarmente cura di bambini e di adulti non autosufficienti e il complesso delle donne inattive della stessa classe d'età, per titolo di studio (figura 1.20).

Si osservano significative differenze nel livello d'istruzione delle due platee di *caregivers*: quelle che si prendono cura di bambini sono più istruite sia rispetto alla media delle donne inattive che nei confronti della seconda platea. In particolare la differenza fra la quota che ha conseguito al massimo la licenza media è pari a quasi 13 punti percentuali tra le *caregivers* che si prendono cura dei bambini (66,7%) e quelle che assistono gli anziani (79,5%).

Probabilmente le nonne che si prendono cura regolarmente degli anziani, essendo meno istruite, hanno un reddito più basso e di conseguenza non possono permettersi di assumere una badante o di pagare una casa per anziani.

D'altronde questa diversa condizione di reddito emerge anche dalla tabella successiva sui motivi dell'inattività dei due gruppi di *caregivers*: il 37,6% del primo gruppo (cura dei bambini) non ha interesse o bisogno di lavorare (anche per motivi di età), quota che cala al 33,5% per il secondo gruppo (*tavola 1.13*). Viceversa è maggiore la quota di *caregivers* di adulti non autosufficienti che non cerca lavoro perché è in pensione (38,7%) rispetto al primo gruppo (35,6%).

Figura 1.20 – Caregivers (55-64 anni) che si prendono cura dei bambini e delle persone non autosufficienti e inattive della stessa classe d'età, per titolo di studio - II trim. 2010 (composizione percentuale)

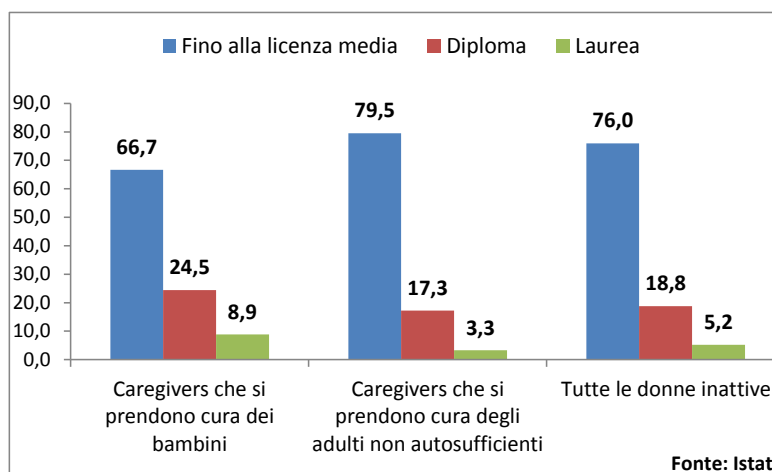


Tavola 1.13 – Motivi dell'inattività delle caregivers (55-64 anni) che si prendono cura di bambini e di persone non autosufficienti - II trim. 2010 (Valori assoluti e composizione percentuale)

	Caregivers che si prendono cura di bambini		Caregivers che si prendono cura di adulti non autosufficienti	
	Valori assoluti	Composizione percentuale	Valori assoluti	Composizione percentuale
Altri motivi (specificare)	13.097	2,3	9.743	2,2
Altri motivi familiari (esclusa maternità, cura dei figli o di altre persone)	33.261	5,9	30.180	6,9
Ha già un lavoro che inizierà in futuro	710	0,1	771	0,2
In attesa di tornare al suo posto di lavoro	1.150	0,2	937	0,2
Inabile al lavoro	1.887	0,3	1.941	0,4
Malattia, problemi di salute personali	17.419	3,1	10.896	2,5
Non gli interessa/non ne ha bisogno (anche per motivi di età)	211.734	37,6	147.492	33,5
Pensione da lavoro (anzianità o vecchiaia)	200.313	35,6	170.425	38,7
Per prendersi cura dei figli, di bambini e/o di altre persone non autosufficienti	47.010	8,4	43.546	9,9
Ritiene di non riuscire a trovare lavoro	32.164	5,7	22.620	5,1
Sta aspettando gli esiti di passate azioni di ricerca	3.551	0,6	1.471	0,3
Studia o segue corsi di formazione professionale	309	0,1		
Totale complessivo	562.605	100,0	440.021	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (Rilevazione sulle forze di lavoro - Modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro")

Prendendo in considerazione solo le *caregivers* anziane (tra 55 e 64 anni), sono oltre 1 milione le donne inattive che rappresentano l'alternativa gratuita ai servizi per l'infanzia e di assistenza ad adulti non autosufficienti e che giustificano la minore richiesta di servizi di cura in Italia. Ma come si osserva successivamente, sono destinate a ridursi soprattutto dopo la riforma del sistema pensionistico che ha innalzato l'età di pensionamento: dovranno rimanere al lavoro più a lungo e si ridurrà il tempo che potranno dedicare ai nipoti.

Questo fenomeno di riduzione aumenterà, di conseguenza, la domanda di servizi di cura sia per l'infanzia che per gli adulti non autosufficienti.

L'analisi comparata a livello europeo delle *caregivers* anziane (donne in età matura-anziana, inattive sul mercato del lavoro ma attive sul diverso piano del lavoro familiare non retribuito giacché si prendono cura dei nipoti o di parenti non autosufficienti), anche se utilizza definizioni degli indicatori leggermente differenti da quelle dell'Istat e comprende una classe d'età più ampia (50-64 anni), mette in evidenza la peculiarità italiana del fenomeno che condividiamo solo con la Francia.

In Italia le *caregivers* inattive che si prendono cura sia di nipoti che di persone non autosufficienti o di entrambi, di età tra 50 e 64 anni, sono oltre 1,1 milioni (tavola 1.13-bis). E' il valore assoluto più alto fra i paesi dell'Unione Europea, seguito da quello della Francia (925 mila) e del Regno Unito (696 mila).

Il numero di *caregivers* inattive in Germania, anche se parziale, è decisamente più contenuto soprattutto se si considera che la sua popolazione è più numerosa di quella italiana.

Il rapporto percentuale fra il complesso delle *caregivers* e la popolazione femminile inattiva della stessa classe d'età presenta valori più alti per l'Olanda (35,7%), la Francia (32,4%) e il Regno Unito (30,9%) rispetto all'Italia (30,5%), ma occorre considerare che le donne italiane inattive sono più numerose di quelle che si osservano nei tre precedenti paesi.

Altri paesi nei quali si rileva un rapporto elevato tra *caregivers* e donne inattive sono il Portogallo (30,2%) e il Lussemburgo (29,1%).

Quote molto basse di *caregivers* si osservano invece nella maggioranza dei paesi nordici che evidenziano un tasso minimo di sostituzione informale della domanda non soddisfatta dai servizi formali di assistenza e cura: Lituania (9,4%), Danimarca (11,1%), Germania (10,2%) e Svezia (10,3%).

Tavola 1.13-bis – Donne inattive (50-64 anni) che si prendono cura regolarmente di bambini fino a 14 anni e che non sono proprio figlio o del proprio coniuge e di parenti malati, disabili e/o anziani di età compresa tra 15 anni o più non autosufficienti in alcuni paesi dell'Unione europea - Anno 2010 (valori assoluti in migliaia e incidenza percentuale sul totale delle donne inattive della stessa classe d'età)

	Donne che si prendono cura regolarmente di altri bambini fino a 14 anni	Donne che si prendono cura regolarmente di parenti / conoscenti di 15 anni o più non autosufficienti	Donne che si prendono cura regolarmente sia di altri bambini fino a 14 anni che di parenti / conoscenti di 15 anni o più non autosufficienti	Totale	Totale in percentuale della popolazione inattiva
Belgio	70,5	28,0	5,1	103,6	17,8
Bulgaria	35,6	33,6	7,5	76,7	21,7
Repubblica Ceca	32,9	49,3	8,2	90,4	17,4
Danimarca	12,6	8,1	:	20,7	11,1
Germania	100,4	193,8	:	294,2	10,2
Estonia	:	4,8	:	4,8	12,4
Irlanda	13,8	17,9	2,3	34,0	19,9
Grecia	53,8	50,4	14,7	118,9	18,5
Spagna	:	358,6	77,0	435,6	20,7
Francia	459,5	302,5	162,9	924,9	32,4
Italia	505,1	448,0	155,6	1.108,7	30,5
Lettonia	6,8	5,6	:	12,4	15,8
Lituania	5,5	5,4	:	10,9	9,4
Lussemburgo	3,5	2,7	0,7	6,9	29,1
Ungheria	35,4	58,5	8,6	102,5	17,6
Malta	2,8	4,2	:	7,0	19,1
Olanda	92,2	142,3	28,3	262,8	35,7
Austria	45,7	49,5	13,1	108,3	27,9
Polonia	263,0	173,3	23,3	459,6	19,0
Portogallo	70,0	53,2	12,2	135,4	30,2
Romania	74,4	53,9	10,6	138,9	11,5
Slovenia	3,9	18,9	:	22,8	19,6
Slovacchia	24,8	25,8	:	50,6	18,6
Finlandia	12,2	27,0	5,1	44,3	24,2
Svezia	8,0	14,5	:	22,5	10,3
Regno Unito	293,5	309,0	93,2	695,7	30,9

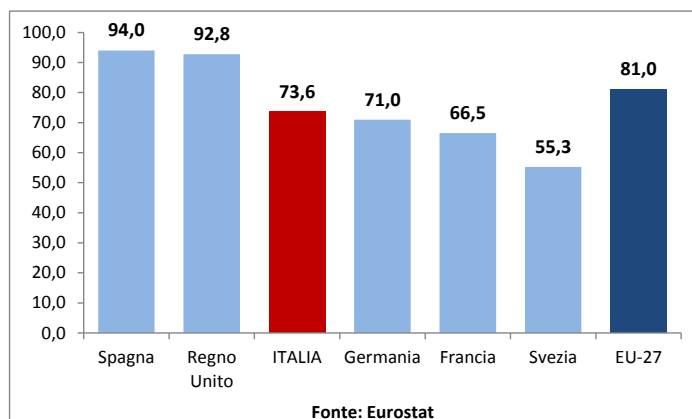
Fonte: Eurostat

È utile, infine, esaminare brevemente la questione delle resistenze culturali che più incidono sulla scelta delle donne di non affidare i bambini ai servizi per la prima infanzia. La stragrande maggioranza delle madri ritiene che la cura e l'educazione del bambino non sia delegabile a terzi estranei e al di fuori del ristretto ambito familiare. Emerge anche la convinzione che il tempo dedicato ai figli rappresenti una opportunità di autorealizzazione.

Nel grafico successivo sono riportate le quote di madri inattive per motivi familiari, che hanno bambini sotto i 15 anni e che non utilizzano i servizi di cura per l'infanzia perché preferiscono stare con i loro figli oppure perché non ritengono che l'educazione dei figli possa essere affidata a estranei (*figura 1.17-quinquies*). Rappresentano una quota dell'81% nella media Europea, mentre in Italia sono molto meno, pari al 73,6%. Valori ancora più alti dell'Italia si osservano in Spagna e nel Regno Unito, più bassi in Germania, in Francia e soprattutto in Svezia (55,3%).

Insomma, il problema delle "resistenze culturali" all'affidamento dei figli a persone diverse dai familiari è largamente diffuso in tutti i paesi europei e difficilmente può essere considerato una causa significativa della bassa occupazione femminile dal momento che, per esempio, nel Regno Unito la diffidenza delle donne ad affidare i bambini a estranei è molto più alta che in Italia, ma il tasso di occupazione delle donne inglesi è pari al 69,5%, nel nostro paese al 56,9%.

Figura 1.21 - Madri inattive che si prendono regolarmente cura di bambini con meno di 15 anni che non utilizzano i servizi per l'infanzia in alcuni paesi dell'Unione europea – Anno 2010 (incidenza percentuale)



1.2.3 L'influenza negativa della maternità sull'occupazione

L'influenza della maternità sul tasso di occupazione nella media dei paesi europei, misurata dalla differenza tra il tasso di occupazione in presenza di figli minori di 12 anni e il dato omologo registrato in assenza di figli, è pari a -12,1 punti percentuali per le donne e a +8,7 punti per gli uomini (*tavola 1.14 e figura 1.22*).

In Italia la presenza di un bambino determina una riduzione molto più contenuta del tasso di occupazione femminile che, già ampiamente più basso della maggioranza dei Paesi europei, subisce una flessione dal 62,7% al 54,7% (-8 punti percentuali). Viceversa il tasso di occupazione maschile aumenta in misura molto alta (+12,1 punti percentuali, valore fra i più alti dei 27 paesi dell'Unione). Il partner è evidentemente maggiormente stimolato a trovare lavoro per mantenere la famiglia, essendo questo il ruolo - *breadwinner* - a lui assegnato dalla cultura prevalente.

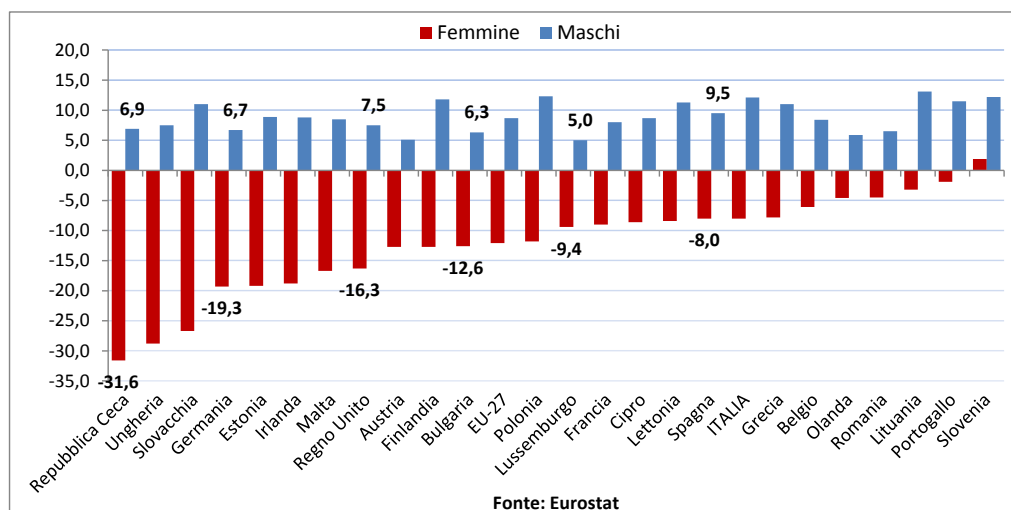
In Germania l'impatto negativo dei figli sull'occupazione femminile è molto più alto di quello che si osserva in Italia (-19,3 punti), così come nel Regno Unito (-16,3 punti), in Finlandia (-12,7 punti), ma anche in Francia (-9 punti). Non si osserva, come accade invece in Italia, un aumento così sostenuto del tasso di occupazione maschile che si mantiene più vicino alla media europea (+8,7 punti) per Francia, Regno Unito e Germania (+8,0, +7,5 e + 6,7 punti percentuali rispettivamente), ma si approssima al differenziale italiano in Paesi come Lituania, Polonia, Slovenia e Finlandia (rispettivamente, +13,1, + 12,3, +12,2 e +11,8 punti).

Tavola 1.14 - Tasso di occupazione di maschi e femmine (25-49 anni) nel caso non abbiano o abbiano figli minori di 12 anni - Anno 2010 (valori percentuali e differenze in punti percentuali)

	Femmine			Maschi		
	Senza figli	Con figli	Gap	Senza figli	Con figli	Gap
EU-27	76,8	64,7	-12,1	81,0	89,7	8,7
Belgio	78,5	72,4	-6,1	83,0	91,4	8,4
Bulgaria	77,5	64,8	-12,6	76,7	83,0	6,3
Repubblica Ceca	86,0	54,4	-31,6	88,6	95,5	6,9
Germania	83,8	64,5	-19,3	85,0	91,7	6,7
Estonia	81,9	62,6	-19,2	73,5	82,4	8,9
Irlanda	76,0	57,2	-18,8	71,2	80,0	8,8
Grecia	66,1	58,2	-7,8	82,1	93,0	11,0
Spagna	68,1	60,1	-8,0	71,9	81,5	9,5
Francia	81,3	72,3	-9,0	83,7	91,7	8,0
Italia	62,7	54,7	-8,0	78,7	90,8	12,1
Cipro	81,7	73,1	-8,6	85,2	93,9	8,7
Lettonia	77,9	69,6	-8,4	69,6	81,0	11,3
Lituania	78,2	74,9	-3,2	67,1	80,2	13,1
Lussemburgo	78,8	69,4	-9,4	90,6	95,6	5,0
Ungheria	78,2	49,3	-28,8	77,1	84,5	7,5
Malta	59,4	42,6	-16,7	86,4	94,9	8,5
Olanda	82,8	78,2	-4,6	88,2	94,1	5,9
Austria	85,5	72,8	-12,7	87,6	92,7	5,1
Polonia	78,6	66,8	-11,8	79,5	91,8	12,3
Portogallo	76,5	74,6	-1,9	79,8	91,2	11,5
Romania	70,8	66,3	-4,5	80,0	86,5	6,5
Slovenia	83,0	84,9	1,9	81,9	94,1	12,2
Slovacchia	80,4	53,7	-26,7	78,4	89,4	11,0
Finlandia	84,1	71,4	-12,7	80,6	92,4	11,8
Regno Unito	81,9	65,6	-16,3	83,0	90,5	7,5

Fonte: Eurostat

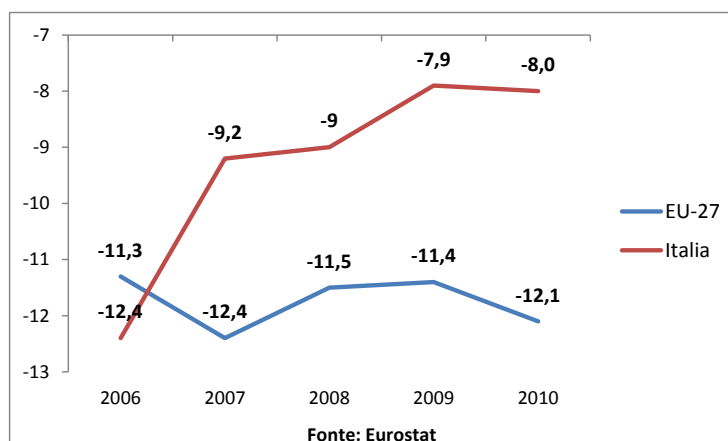
Figura 1.22 – Impatto della maternità/paternità sul tasso di occupazione di maschi e femmine (25-49 anni) nei paesi dell’Unione europea – Anno 2010 (differenza in punti percentuali tra il tasso di occupazione in presenza di figli minori di 12 anni e senza alcun figlio)



Fonte: Eurostat

Peraltro incoraggia osservare che l’impatto negativo della maternità sull’occupazione diminuisce nel tempo. Infatti, come si può osservare nel grafico successivo, la differenza tra tasso di occupazione delle donne con figli e quello delle donne senza alcun figlio diminuisce, dal 2006 al 2010, da -12,4 punti a -8 punti, mentre nella media dei paesi dell’Unione europea il gap aumenta da -11,3 punti a -12,1 punti (figura 1.23).

Figura 1.23 – Impatto della maternità sul tasso di occupazione di maschi e femmine (25-49 anni) nei paesi dell'Unione europea – Anni 2006-2010 (differenza in punti percentuali tra il tasso di occupazione in presenza di figli minori di 12 anni e senza alcun figlio)



Anche se non è disponibile il confronto fra i paesi europei, l'impatto della maternità sul tasso di occupazione nel caso i figli siano più piccoli (0-5 anni) è superiore a quello esaminato precedentemente che riguardava le madri con figli minori di 12 anni. Infatti, dalla tabella successiva si può osservare che il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne tra 25 e 49 anni con figli in età prescolare e quello delle donne senza figli è pari al 72% (tavola 1.15). Ciò significa che le donne con figli sino a 5 anni hanno una probabilità del 28% inferiore di trovare un lavoro rispetto alle donne senza figli.

Questa difficoltà è superiore per le donne più giovani (il rapporto scende al 61,6% tra 25 e 34 anni) che probabilmente hanno figli inferiori ai 3 anni e quindi incontrano maggiori difficoltà a trovare un posto negli asili nido, viceversa è minore per le donne meno giovani (il rapporto sale all'81,2% tra 35 e 49 anni) che è più probabile abbiano figli tra 3 e 5 anni per i quali la disponibilità di scuole materne è decisamente maggiore.²³

Il gap nel tasso di occupazione delle donne con figli rispetto a quelle senza figli si riduce progressivamente con l'aumento del titolo di studio: il valore dell'indicatore sale dal 53,7% per le donne con al massimo la licenza media al 73,8% per le diplomate e al 90,2% per le laureate²⁴.

Anche le differenze territoriali sono significative perché il gap tra i tassi di occupazione delle donne con e senza figli è molto alto nelle regioni meridionali e mostra in queste la maggiore riduzione tra il 2004 e il 2011 (più il valore del rapporto aumenta e si avvicina a 100, più diminuisce il gap tra la condizione con figli e quella senza figli). In controtendenza molte regioni del Nord e del Centro che registrano una riduzione del rapporto e il riaprirsi della forbice a tutto svantaggio delle donne con figli sino a 5 anni.

Tavola 1.15 - Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare (0-5 anni) e delle donne senza figli per regione e ripartizione geografica - Anni 2004-2011

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Differenza in punti percentuali 2011-2004
Piemonte	80,7	75,7	81,2	81,4	81,5	83,4	82,6	81,5	0,8
Valle d'Aosta	80,9	84,3	80,3	77,2	83,2	77,7	78,6	82,6	1,7
Liguria	81,1	74,8	84,7	86,0	81,5	83,2	84,5	79,4	-1,6
Lombardia	76,3	75,0	76,3	76,8	78,6	78,2	76,7	75,4	-1,0
Trentino-Alto Adige	72,7	72,9	68,9	69,0	68,0	69,7	66,8	69,6	-3,1
Bolzano/Bozen	67,6	70,1	63,8	61,7	62,9	63,2	61,1	62,0	-5,6
Trento	77,8	75,5	73,9	76,2	72,9	76,4	72,2	76,8	-1,1
Veneto	76,2	76,6	79,2	76,5	76,5	81,5	79,0	80,4	4,2
Friuli-Venezia Giulia	80,4	84,2	77,2	85,5	86,7	86,5	78,9	83,5	3,1
Emilia-Romagna	85,1	85,9	81,8	84,3	81,2	87,3	85,5	81,5	-3,5
Toscana	81,9	81,2	77,7	78,4	86,5	81,3	79,1	78,9	-3,0
Umbria	84,4	94,5	88,3	84,5	81,1	84,3	78,2	77,8	-6,6
Marche	80,1	85,1	82,8	83,5	87,4	87,6	84,3	82,1	2,0

²³ Cfr. Istat, CNEL, *Rapporto Bes 2013: il benessere equo e sostenibile in Italia*, 2013, p. 74.

²⁴ Ivi, p. 75.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Differenza in punti percentuali 2011-2004
Lazio	72,3	70,5	71,9	74,1	71,8	76,7	76,7	74,3	2,0
Abruzzo	73,6	77,3	76,9	76,8	84,8	80,0	72,4	76,8	3,2
Molise	72,2	82,4	71,0	85,0	84,0	78,9	79,5	86,1	13,9
Campania	64,1	62,6	65,9	58,1	58,3	61,3	62,1	62,2	-1,9
Puglia	65,8	68,3	62,8	64,9	70,7	64,2	61,2	79,4	13,7
Basilicata	63,2	66,0	69,2	68,8	70,8	72,7	83,4	79,9	16,8
Calabria	83,0	80,1	70,6	61,8	78,9	72,2	73,5	70,1	-12,9
Sicilia	67,0	70,1	66,9	63,6	62,6	58,9	57,7	63,1	-3,9
Sardegna	61,8	64,6	76,1	80,4	76,7	79,8	68,9	73,1	11,4
<i>Nord</i>	78,7	77,5	78,7	79,2	79,2	81,3	79,5	78,5	-0,2
<i>Centro</i>	77,1	77,2	76,1	77,1	78,8	79,8	78,5	77,0	-0,1
<i>Mezzogiorno</i>	65,5	67,1	66,3	64,0	66,2	64,0	61,7	67,1	1,7
Italia	70,1	69,7	70,5	70,8	72,2	73,1	71,4	72,0	1,8

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

L'impatto del numero dei figli sull'occupazione femminile, misurato dallo scarto del tasso di occupazione delle donne con figli rispetto alle donne senza figli, in Italia è allineato, per quanto riguarda la nascita del primo figlio, a quello della media europea dal momento che determina una riduzione del tasso di occupazione pari a -4,4 punti percentuali (-4,6 punti nella media EU-27), mentre lo scarto è sempre di -4,5 punti in presenza del secondo figlio (-2,2 punti nella media EU-27) ed aumenta a -13,9 punti con 3 o più figli, differenza inferiore a quella della media europea (-14,6%) (figura 1.24 e tavola 1.16).

La flessione del tasso di occupazione femminile della Germania con l'aumento del numero dei figli è più significativo rispetto al nostro Paese, mentre in Francia, grazie probabilmente a una rete diffusa e di qualità di servizi per l'infanzia, si osserva una significativa riduzione del tasso di occupazione delle donne solo con il terzo figlio (-20,2 punti).

Solo in Svezia la presenza del secondo figlio determina un aumento dell'occupazione femminile (+5,9 punti).

Figura 1.24 - Tasso di occupazione femminile (25-54 anni) per numero di figli in alcuni paesi dell'Unione europea - Anno 2010 (differenza in punti percentuali)

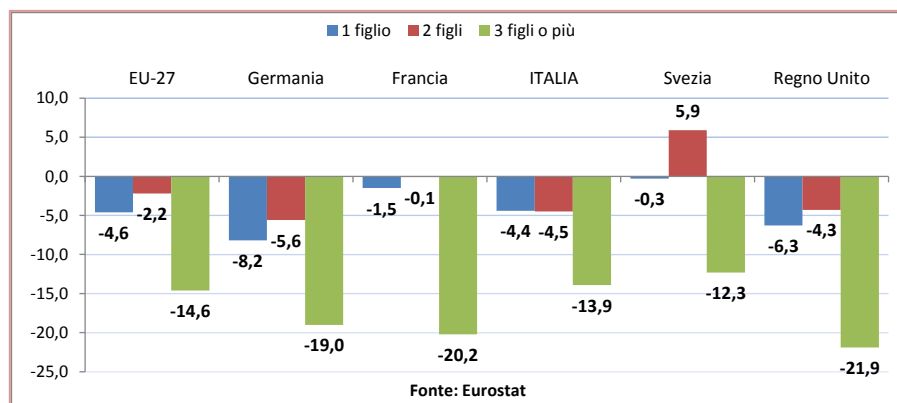


Tavola 1.16 - Tasso di occupazione femminile (25-54 anni) per numero di figli nei paesi dell'Unione europea - Anno 2010 (valori percentuali e differenza in punti percentuali)

	Nessun figlio	1 figlio	2 figli	3 figli o più	1 figlio	2 figli	3 figli o più
	Valori percentuali				Punti percentuali		
EU-27	75,9	71,3	69,1	54,5	-4,6	-2,2	-14,6
Belgio	74,1	76,1	78,6	62,1	2,0	2,5	-16,5
Bulgaria	75,5	76,1	70,1	34,8	0,6	-6,0	-35,3
Repubblica Ceca	83,3	68,4	69,8	52,1	-14,9	1,4	-17,7
Danimarca	79,8	85,2	84,3	88,1	5,4	-0,9	3,8
Germania	82,9	74,7	69,1	50,1	-8,2	-5,6	-19,0
Estonia	79,0	75,9	69,0	57,9	-3,1	-6,9	-11,1
Irlanda	77,5	66,7	60,4	47,6	-10,8	-6,3	-12,8
Grecia	63,0	59,8	60,9	52,1	-3,2	1,1	-8,8

	Nessun figlio	1 figlio	2 figli	3 figli o più	1 figlio	2 figli	3 figli o più
	Valori percentuali				Punti percentuali		
Spagna	67,6	63,3	60,1	47,8	-4,3	-3,2	-12,3
Francia	80,0	78,5	78,4	58,2	-1,5	-0,1	-20,2
Italia	63,2	58,8	54,3	40,4	-4,4	-4,5	-13,9
Cipro	80,0	74,2	75,8	71,1	-5,8	1,6	-4,7
Lettonia	74,9	76,3	73,7	58,7	1,4	-2,6	-15,0
Lituania	74,3	79,5	77,2	64,2	5,2	-2,3	-13,0
Lussemburgo	77,5	74,5	70,5	57,9	-3,0	-4,0	-12,6
Ungheria	75,3	66,0	65,5	39,4	-9,3	-0,5	-26,1
Malta	59,3	44,8	41,4	30,1	-14,5	-3,4	-11,3
Olanda	81,4	78,4	81,6	69,7	-3,0	3,2	-11,9
Austria	82,8	81,8	76,3	59,9	-1,0	-5,5	-16,4
Polonia	74,3	73,2	70,4	62,4	-1,1	-2,8	-8,0
Portogallo	74,4	76,2	74,7	62,5	1,8	-1,5	-12,2
Romania	67,4	70,4	66,5	52,6	3,0	-3,9	-13,9
Slovenia	77,4	83,9	87,7	78,3	6,5	3,8	-9,4
Slovacchia	76,4	68,8	68,5	51,1	-7,6	-0,3	-17,4
Finlandia	82,2	79,2	81,0	67,5	-3,0	1,8	-13,5
Svezia	81,2	80,9	86,8	74,5	-0,3	5,9	-12,3
Regno Unito	81,7	75,4	71,1	49,2	-6,3	-4,3	-21,9

Fonte: Eurostat

Analizzando più nel dettaglio i dati sull'Italia, la tabella successiva mostra, come è del resto atteso, che in Italia la condizione di madre con i vincoli che ne derivano determina una minore presenza femminile sul mercato del lavoro: il tasso di occupazione delle madri tra 25 e 54 anni con figli coabitanti minori di 15 anni è pari al 55,5%, contro una media del 62% delle donne della stessa fascia di età che non hanno figli (*tavola 1.17*).

Diversamente accade per gli uomini che, in presenza di un figlio, sono incentivati, al contrario, a un maggior coinvolgimento nel mercato del lavoro (il 90,6% dei padri è occupato, contro il 79,8% degli uomini senza figli), a conferma del tradizionale ruolo maschile di fornitore del reddito principale della famiglia.

Anche nella media delle regioni del Mezzogiorno si osserva lo stesso fenomeno dal momento che il tasso di occupazione delle madri (34,6%) è inferiore di oltre sei punti a quello delle donne che non hanno responsabilità di cura nei confronti dei bambini (40,8%). Nella stessa ripartizione, la differenza tra il tasso di occupazione degli uomini con e senza figli risulta massima (-17,1 punti) e suggerisce la persistenza del modello familiare tradizionale di divisione del lavoro produttivo e riproduttivo nel quale solo l'uomo provvede al sostentamento della famiglia (in oltre la metà delle famiglie meridionali solo l'uomo si dedica al lavoro retribuito per il mercato, mentre nel Nord questa percentuale si riduce a circa un quarto).

Le stesse considerazioni valgono per le regioni del Centro e del Nord, ovviamente con tassi di occupazione femminile più alti.

Tavola 1.17 - Tasso di occupazione delle persone di 25-54 anni per sesso, per ripartizione geografica e per responsabilità di cura di figli coabitanti con meno di 15 anni - II trimestre 2010 (valori percentuali)

	Maschi		Femmine		Maschi e femmine		Maschi	Femmine	Maschi e femmine	
	Genitore con figli coabitanti con meno di 15 anni		Genitore con figli coabitanti con meno di 15 anni		Genitore con figli coabitanti con meno di 15 anni					Differenza in punti percentuali No-Sì
	Sì	No	Sì	No	Sì	No				
Nord	95,0	87,9	68,8	74,8	81,3	81,7	-7,1	6,0	0,4	
Centro	95,5	83,8	62,4	69,3	78,0	76,7	-11,7	6,9	-1,3	
Mezzogiorno	82,4	65,3	34,6	40,8	57,5	53,1	-17,1	6,2	-4,4	
ITALIA	90,6	79,8	55,5	62,0	72,2	71,2	-10,8	6,5	-1,0	

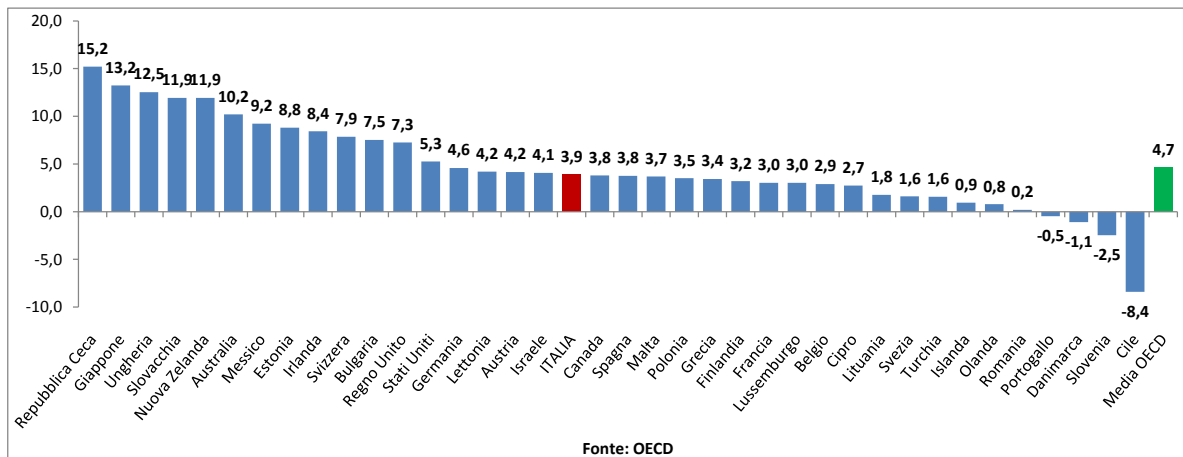
E' utile esaminare la differenza del tasso di occupazione delle donne con e senza figli anche sulla base di un'altra fonte di dati, l'OCSE²⁵. Il grafico successivo mostra la differenza in punti percentuali fra il tasso di occupazione delle donne tra 25 e 49 anni (è la coorte in cui sono più presenti madri con bambini piccoli) e la percentuale di madri occupate sul totale della popolazione di madri con almeno un figlio sotto i 15 anni (*figura 1.25*). In Italia la differenza fra il valore dei due indicatori è pari a 3,9 punti percentuali, al di sotto

²⁵ OECD Family database.

della media OCSE di 4,7 punti. Differenze maggiori si osservano in Germania (4,6 punti), Stati Uniti (5,3 punti), Regno Unito (7,3 punti) e Giappone (13,2 punti).

Valori più bassi di quelli italiani si rilevano in Spagna (3,8%), Francia (3 punti), Svezia (1,6 punti) e Olanda (0,8 punti). In Portogallo, Danimarca, Slovenia e Cile il tasso di occupazione delle madri è superiore a quello delle donne tra 25 e 49 anni.

Figura 1.25 - Differenza fra il tasso di occupazione delle donne tra 25 e 49 anni e la percentuale di madri occupate sul totale della popolazione di madri con almeno un figlio sotto i 15 anni nei paesi OCSE – Anno 2009 (valori in punti percentuali)



1.2.4 La non convenienza delle donne a lavorare

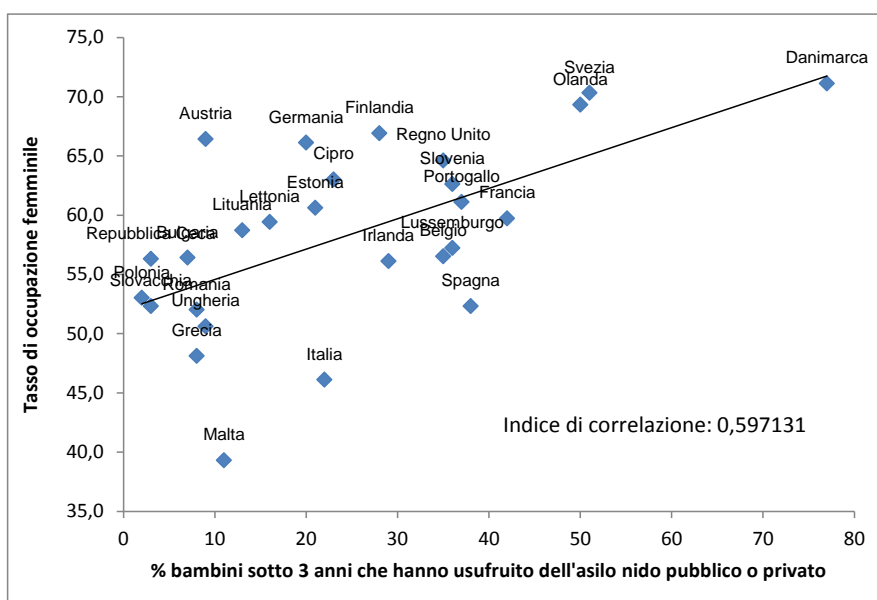
E' stato già osservato che l'inadeguatezza dei servizi per l'infanzia e per le persone non autosufficienti non può spiegare completamente il basso tasso di occupazione femminile del nostro paese. Esiste infatti una quota molto ampia di donne inattive per motivi familiari che sceglie più o meno volontariamente di dedicarsi alla cura dei figli.

Del resto si può osservare nel grafico successivo che la correlazione fra tasso di occupazione femminile e percentuale di bambini che hanno usufruito dell'asilo nido nei paesi europei è abbastanza significativa (figura 1.26). Per esempio, l'Italia con una percentuale di bambini in asilo nido del 22% ha un tasso di occupazione femminile (46,1%) di gran lunga inferiore a quello della Germania dove la quota di bambini che frequentano l'asilo nido (20%) è inferiore a quella italiana.

Le stesse considerazioni valgono per l'Austria, paese nel quale a una bassissima quota di bambini negli asili nido (9%) corrisponde, invece, uno dei più alti tassi di occupazione della componente femminile (66,4%).

Maggiori spiegazioni sulle cause del basso tasso di occupazione femminile si riescono a trovare esplorando i motivi per i quali le donne giudicano inadeguati i servizi di cura: infatti, nel Mezzogiorno la maggiore criticità che spinge le donne a non lavorare è l'eccessivo costo dei servizi che rende non conveniente lavorare.

Figura 1.26 – Tassi di occupazione femminile e percentuale dei bambini sotto i tre anni che hanno usufruito dell'asilo nido nei paesi dell'Unione europea – Anno 2010



Per approfondire questo tema è utile analizzare i motivi dell'inadeguatezza dei servizi.

Alle sole donne inattive che non cercano lavoro per la carenza dei servizi di cura per i bambini o per quelli rivolti alle persone non autosufficienti (anziani, malati, disabili) sono rivolte, rispettivamente le seguenti domande per indagare i motivi della loro inadeguatezza:

- A) Quale è il motivo principale per cui i servizi pubblici e/o privati, comprese le baby-sitter a pagamento, cui affidare la cura dei bambini non sono adeguati?
- B) Quale è il motivo principale per cui i servizi di cura per anziani, malati e/o disabili, comprese le persone a pagamento, non sono adeguati?

La grande maggioranza delle donne italiane risponde che i servizi sono inadeguati perché costano troppo (il 55,2% si riferisce ai servizi per i bambini, il 46,8% a quelli per gli anziani non autosufficienti) (figure 1.27 e 1.28).

La seconda ragione d'inadeguatezza è l'assenza di questi servizi nella zona di residenza, rispettivamente 15,8% per i servizi per l'infanzia e 26,3% per servizi rivolti agli anziani.

La terza ragione è il numero insufficiente di posti nei servizi per l'infanzia (10,7%) e la scadente qualità dei servizi per gli anziani (11,1%).

Le risposte delle donne meridionali sono molto diverse da quelle osservate per la media delle regioni centro settentrionali dal momento che il motivo dell'eccessivo costo è indicato da una quota maggiore di donne del Centro-Nord (59,4% che sale al 64,5% nel solo Nord) rispetto a quelle del Mezzogiorno (51,1%). Viceversa è maggiore nel Meridione la quota di donne che lamenta l'assenza dei servizi per l'infanzia nella propria zona di residenza (20,1%), mentre nel Centro-Nord questa percentuale si riduce di quasi 9 punti (11,4%).

Nel Centro-Nord, una quota significativa lamenta l'insufficienza per mancanza di posti (15,5%), mentre nel Mezzogiorno questa quota cala al 6%.

Rilevante è la quota di donne meridionali che giudica i servizi per l'infanzia scadenti (16,2%), mentre solo il 3,5% delle donne centro settentrionali esprime questo giudizio (2,5% per le donne del solo Nord).

Anche per quanto riguarda i servizi per le persone non autosufficienti le diversità fra le due aree del paese sono significative sia per il motivo dell'eccessivo costo, che viene dichiarato come motivo prevalente d'inattività dal 49,4% delle donne del Centro-Nord e dal 44% di quelle del Mezzogiorno, ma soprattutto per l'assenza di questi servizi nella zona di residenza che viene lamentata dal 37,5% delle donne meridionali, a fronte del 16,1% di quelle centro settentrionali (14,2% nel solo Nord).

Figura 1.27 - Donne che non lavorano perché sono assenti o inadeguati i servizi di cura per i bambini i e motivo dell'inadeguatezza per ripartizione – II trim. 2010 (composizione percentuale)

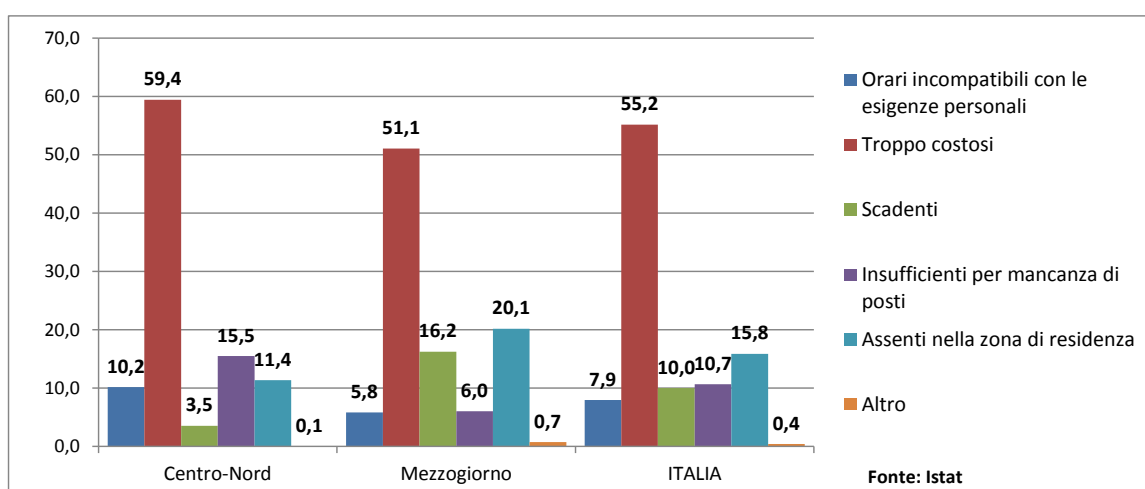
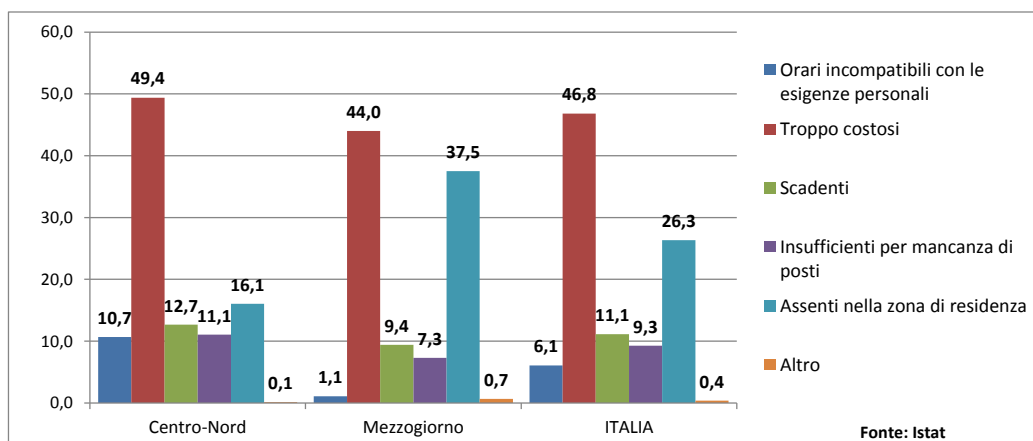


Figura 1.28 - Donne che non lavorano perché sono assenti o inadeguati i servizi di cura per le persone non autosufficienti e motivo dell'inadeguatezza per ripartizione – II trim. 2010 (composizione percentuale)

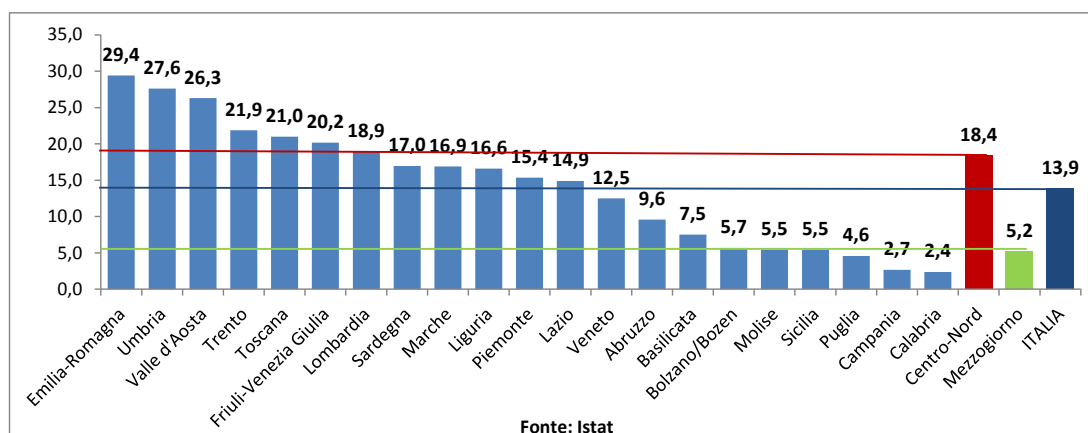


In Italia, di conseguenza, la principale criticità che spinge le donne madri a non lavorare non è solo l'assenza di servizi per l'infanzia e per le persone non autosufficienti, che viene sentito soprattutto nelle regioni meridionali, ma soprattutto il loro costo che rischia di non essere sostenibile con la retribuzione attesa dalla donna.

Per quanto riguarda una parte dei servizi per l'infanzia presi in considerazione precedentemente, gli asili nido, il grafico successivo mostra la profonda distanza della quota di bambini sotto i tre anni che utilizzano questi servizi tra le regioni del Nord (in testa l'Emilia-Romagna con una percentuale del 29,4%) e quelle del

Sud (la quota più bassa si osserva in Calabria, con il 2,4% di bambini presi in carico dagli asili nido) (figura 1.29).

Figura 1.29 - Indicatore di presa in carico dei servizi socio-educativi²⁶ per regione - Anno scolastico 2009/2010 (valori percentuali)



Il confronto con gli altri paesi europei sui motivi che spingono le madri a non cercare lavoro e, in questo caso, anche a lavorare part time a causa dell'inadeguatezza o dell'eccessivo costo dei servizi per l'infanzia, ci fornisce alcune informazioni ulteriori sulla specificità della condizione delle donne italiane (tavola 1.18).

Nella media dei paesi europei le madri rinunciano a lavorare o sono costrette al tempo ridotto per il 50,2% a causa del costo eccessivo dei servizi di cura per l'infanzia, per quasi un quarto a causa della loro non disponibilità (24,5%), per il 20,7% a causa di altri motivi legati alla mancanza dei servizi (orari incompatibili, mancanza di posti, ecc.) e per il 4,6% a causa della loro bassa qualità.

In Italia il 54,1% delle madri lamenta l'eccessivo costo dei servizi e il 38,5% la loro non disponibilità, il 6,3% la scarsa qualità, mentre incidono poco le altre ragioni d'inadeguatezza dei servizi (1,2%).

Di conseguenza in Italia l'eccessivo costo e l'assenza nel proprio comune di residenza dei servizi di cura per l'infanzia spiegano quasi per intero, tenendo conto del maggior peso del primo, la decisione di non entrare nel mercato del lavoro di quel 20% di donne inattive a causa dell'inadeguatezza dei servizi.

Tavola 1.18 - Principali ragioni legate ai servizi di cura dell'infanzia per le quali le madri (15-64 anni) non lavorano o lavorano part time per alcuni paesi dell'Unione europea - Anno 2010 (composizione percentuale)

	Non sono disponibili servizi per l'infanzia	I servizi per l'infanzia sono troppo costosi	Insufficiente qualità dei servizi per l'infanzia disponibili	Altre ragioni collegate alla mancanza di servizi adeguati per l'infanzia	Totale
EU-27	24,5	50,2	4,6	20,7	100,0
Repubblica Ceca	46,4	9,4	4,4	39,8	100,0
Austria	54,6	22,9	7,2	15,3	100,0
Ungheria	26,0	23,7	21,1	29,2	100,0
Germania	24,6	29,4		46,0	100,0
Belgio	57,8	32,8	3,4	6,1	100,0
Bulgaria	22,4	36,7	12,4	28,4	100,0
Italia	38,5	54,1	6,3	1,2	100,0
Polonia	34,5	56,0	3,9	5,6	100,0
Spagna	17,7	59,8	2,0	20,5	100,0
Francia	35,7	64,3			100,0
Grecia	18,7	64,7	8,9	7,7	100,0
Olanda	14,0	67,4	6,9	11,7	100,0
Regno Unito	10,6	67,8	3,7	17,9	100,0
Irlanda	8,4	81,9	3,3	6,4	100,0

Fonte: Eurostat

Ma se si tiene conto della più ampia platea costituita dalle 650 mila madri che si prendono regolarmente cura di figli coabitanti minori di 15 anni, oppure di altri bambini, di adulti malati, disabili o anziani, che sono inattive oppure occupate part-time a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura per l'infanzia e per le

²⁶ Bambini tra zero e 3 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia (asilo nido, micro-nidi, o servizi integrativi e innovativi) di cui il 70% in asili nido, sul totale della popolazione 0-3 anni.

persone non autosufficienti che in analogia misura dichiarano che la maggiore inadeguatezza dei servizi è il loro costo, è possibile affermare che il principale motivo che spinge una quota significativa di donne italiane a non lavorare è interamente razionale ed è strettamente collegato al confronto che le madri fanno fra salario di riserva e salario teorico che potrebbero guadagnare.

E' atteso, secondo la teoria economica, che le donne che dichiarano un salario di riserva inferiore al salario teorico sono maggiormente disposte a lavorare, viceversa le donne il cui salario di riserva è superiore alla retribuzione che potrebbero ottenere nel mercato sono maggiormente propense a non lavorare. Infatti la decisione di partecipare alla forza di lavoro si basa sul confronto del salario di mercato con il salario di riserva.

Per essere più chiari, le donne che si aspettano di guadagnare uno stipendio più alto delle spese che dovrebbero sostenere per i servizi sostitutivi del lavoro domestico e di cura dei familiari sono potenzialmente più propense a lavorare, viceversa alle donne meno istruite e con minori qualifiche professionali, che hanno un'aspettativa salariale più bassa, non conviene lavorare dal momento che il costo dei servizi sostitutivi è più alto del salario che possono guadagnare.

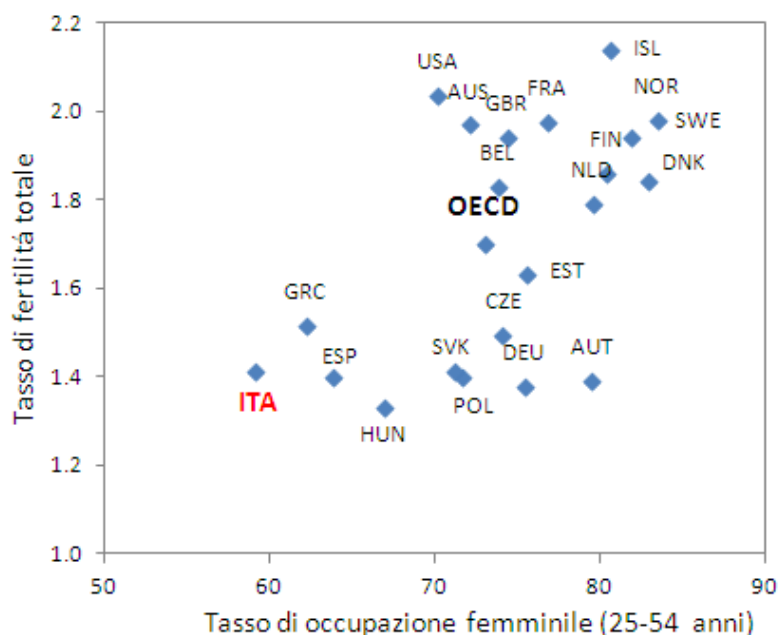
Nel Mezzogiorno, alla carenza obiettiva dei servizi per l'infanzia e per le persone non autosufficienti, si aggiunge una minore ricchezza delle famiglie che spesso non consente di far fronte al costo dei servizi sostitutivi.

Il rapporto tra il salario di riserva e il salario di mercato ha influenza anche sul numero di figli. È probabile, infatti, che un aumento del numero di figli aumenti il salario di riserva a causa delle maggiori spese che la famiglia deve sostenere. Di conseguenza, la diminuzione della fertilità ha probabilmente contribuito all'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Quindi, riprendendo una questione sollevata all'inizio, le donne italiane non partecipano di più perché hanno meno bambini, piuttosto hanno meno bambini perché il salario di mercato più alto induce a ridurre il tempo dedicato alla casa e a entrare nel mercato del lavoro²⁷.

D'altra parte, come si può osservare nei due grafici successivi, da una parte l'Italia si caratterizza, rispetto al resto dei paesi OCSE, per avere contemporaneamente bassi tassi di fertilità e di occupazione femminile, dall'altra, se si considerano le regioni italiane, si osserva una relazione appena significativa fra questi due indicatori e nelle regioni settentrionali alti tassi di fertilità si accompagnano a più elevati tassi di occupazione femminile e viceversa in quelle meridionali sia il tasso di occupazione delle donne che quello di fertilità sono bassi (*figure 1.30 e 1.30-bis*).

Figura 1.30 – Tasso di occupazione femminile (25-54 anni) e tasso di fecondità nei paesi OCE – Anno 2009



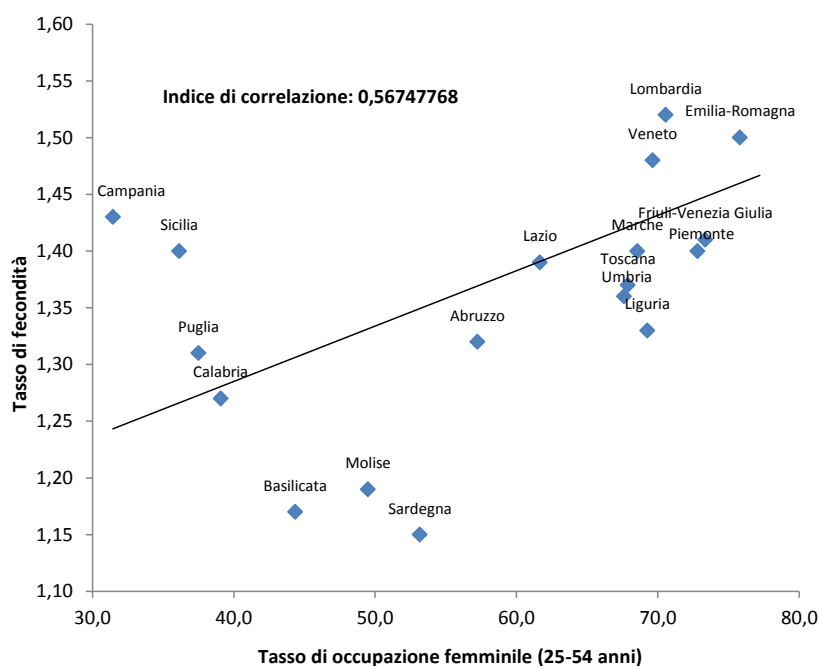
Fonte: OECD

²⁷ Cfr. Daniela del Boca, *Offerta di lavoro*, in George J. Borjas, *op.cit.*, pp. 30-31.

Ma si osservano anche significative anomalie. Ai più alti tassi di fertilità della Campania e della Sicilia corrispondono i più bassi tassi di occupazione femminile di tutto il paese. Viceversa, ai più bassi tassi di fertilità della Basilicata, Molise e Sardegna, corrispondono tassi di occupazione superiori a quelli delle altre regioni meridionali.

Occorre osservare a questo proposito che nel primo gruppo di due regioni si osservano anche i più alti tassi d'irregolarità, mentre nel secondo i più bassi del Mezzogiorno. E' probabile, di conseguenza, che se si tenesse conto dell'occupazione complessiva (regolare e non regolare), la relazione tra i due tassi diverrebbe più significativa.

Figura 1.30-bis – Tasso di occupazione femminile (25-54 anni) e tasso di fecondità nelle regioni italiane – Anno 2011



Fonte: Istat.

1.2.5 La flessibilità degli orari di lavoro e la sua correlazione con la produttività

La tabella successiva mostra che vi è ancora molta strada da percorrere nel processo di flessibilizzazione degli orari di lavoro dal momento che solo poco più di un terzo dei lavoratori dipendenti può variare l'orario di entrata e uscita dal lavoro (35%, pari a 5,9 milioni di lavoratori) (tavola 1.19). Nel Mezzogiorno tale quota scende al 30,9%, mentre nel Centro-Nord sale al 36,4%.

La grande maggioranza dei lavoratori (64,5%, pari a quasi 11 milioni di lavoratori dipendenti) è occupato in una impresa nella quale l'orario di entrata e di uscita è stabilito in modo rigido dal datore di lavoro. Anche in questo caso l'orario rigido è più diffuso nel Mezzogiorno (67,9%) rispetto al Centro-Nord (63,3%).

La più diffusa forma di flessibilità dell'orario di lavoro è la possibilità di variare l'ora di entrata e uscita, ma con un numero fisso giornaliero di ore di lavoro (30,4%, pari a 5,2 milioni di lavoratori).

L'orario flessibile più apprezzato dai lavoratori, con accumulo di ore a credito o a debito nell'ambito di un orario medio settimanale o mensile, che permette di gestire l'orario giornaliero attraverso una "banca" delle ore, coinvolge solo l'1,1% dei lavoratori (182 mila).

Il 3,5% dei lavoratori dipendenti (588 mila) dichiara di non aver alcun vincolo d'orario ed è costituito dalle fasce apicali come quadri e dirigenti. In questo caso le quote più alte si osservano nel Mezzogiorno (4,2%) piuttosto che nel Centro-Nord (3,2%).

Tavola 1.19 - Occupati alle dipendenze di 15-64 anni per tipologia di orario lavorativo, ripartizione e sesso - II trim. 2010
(valori assoluti e composizione percentuale)

		Un orario di entrata e di uscita stabilito in modo rigido dal datore di lavoro	Un orario di entrata e di uscita flessibile con una delle seguenti possibilità			Altro	Non sa	
			Numero di ore giornaliero fisso (ad esempio 8 ore) con flessibilità in entrata e in uscita	Accumulo di ore a credito o a debito (banca ore)	Nessun vincolo di orario			
Valori assoluti								
Maschi	Centro-Nord	4.164.649	2.136.525	82.484	221.246	18.044	5.561	6.628.509
	Mezzogiorno	1.910.252	760.786	19.195	113.211	9.000	30.928	2.843.373
	Italia	6.074.901	2.897.312	101.678	334.457	27.044	36.489	9.471.882
Femmine	Centro-Nord	3.715.909	1.849.764	69.493	176.544	9.758	9.098	5.830.566
	Mezzogiorno	1.179.828	426.538	10.502	77.125	1.836	9.990	1.705.819
	Italia	4.895.737	2.276.302	79.995	253.669	11.593	19.088	7.536.385
Maschi e femmine	Centro-Nord	7.880.558	3.986.290	151.977	397.790	27.802	14.659	12.459.075
	Mezzogiorno	3.090.081	1.187.324	29.697	190.337	10.836	40.918	4.549.192
	Italia	10.970.638	5.173.614	181.674	588.127	38.637	55.577	17.008.267
Composizione percentuale								
Maschi	Centro-Nord	62,8	32,2	1,2	3,3	0,3	0,1	100,0
	Mezzogiorno	67,2	26,8	0,7	4,0	0,3	1,1	100,0
	Italia	64,1	30,6	1,1	3,5	0,3	0,4	100,0
Femmine	Centro-Nord	63,7	31,7	1,2	3,0	0,2	0,2	100,0
	Mezzogiorno	69,2	25,0	0,6	4,5	0,1	0,6	100,0
	Italia	65,0	30,2	1,1	3,4	0,2	0,3	100,0
Maschi e femmine	Centro-Nord	63,3	32,0	1,2	3,2	0,2	0,1	100,0
	Mezzogiorno	67,9	26,1	0,7	4,2	0,2	0,9	100,0
	Italia	64,5	30,4	1,1	3,5	0,2	0,3	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (Rilevazione sulle forze di lavoro - Modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro")

Le donne, nonostante siano caricate da maggiori impegni di cura dei bambini e degli adulti non autosufficienti, non beneficiano più degli uomini di orari flessibili ma, al contrario, sono penalizzate dall'orario rigido di entrata e di uscita (65% rispetto al 64,1% degli uomini). L'orario rigido delle donne è più diffuso nel Mezzogiorno (69,2%) che nel Centro-Nord (63,7%).

Questo fenomeno è determinato in parte dalla maggiore presenza della componente femminile nelle mansioni esecutive che si caratterizzano per una maggiore rigidità dell'orario di lavoro, mentre la componente maschile è maggiormente rappresentata nelle posizioni dirigenziali dove la flessibilità è molto alta e dove la gestione del tempo in piena autonomia è molto diffusa.

Come si può osservare nella tabella successiva, vi sono ampie differenze nella diffusione degli orari flessibili tra i vari settori di attività economica (tavola 1.20).

Per i lavoratori dipendenti maschi le maggiori flessibilità orarie si osservano nei settori delle banche e assicurazioni (49,6%), dei servizi professionali e alle imprese (45,5%), nell'industria dell'energia e dell'estrazione (42,3%) e negli altri servizi pubblici (40,3%).

La minore diffusione della flessibilità, al di sotto della media totale, si registra nella manifattura (30,8%), nelle costruzioni (31,8%) e nell'istruzione e sanità (31,6%).

Basso è anche il livello di flessibilità nella pubblica amministrazione (36,2%).

Per le donne i settori dove beneficiano della maggiore flessibilità di orario sono quelli dell'industria dell'energia (61,7%) in prevalenza a causa del modesto numero di donne che lavora in questo comparto con mansioni diverse e superiori a quella di operaio, della pubblica amministrazione (56,3%), degli altri servizi pubblici (47,6%), delle costruzioni (45 %) in prevalenza a causa del modesto numero di donne che lavora in questo comparto con mansioni diverse e superiori a quella di operaio.

Il settore nel quale le donne hanno la minore flessibilità oraria è quello dell'istruzione e della sanità (23,4%) per due cause prevalenti: nella scuola gli orari delle lezioni sono ovviamente rigidi e nel sistema sanitario le posizioni apicali sono riservate agli uomini.

Tavola 1.20 - Occupati alle dipendenze di 15-64 anni per tipologia di orario lavorativo, settore economico e sesso - II trim. 2010 (composizione percentuale)

	Un orario di entrata e di uscita stabilito in modo rigido dal datore di lavoro	Un orario di entrata e di uscita flessibile con una delle seguenti possibilità:				Altro	Non sa	Totale
		Numero di ore giornaliero fisso (ad esempio 8 ore) con flessibilità	Accumulo di ore a credito o a debito (banca ore)	Nessun vincolo di orario	Totale orario flessibile			
Maschi								
Agricoltura, caccia e pesca	62,8	26,9	0,3	8,1	35,3	1,0	1,0	100,0
Industria dell'energia, estrazione materiali energetici	57,0	36,0	3,7	2,5	42,3	0,0	0,7	100,0
Industria della trasformazione	68,9	27,6	0,7	2,4	30,8	0,2	0,0	100,0
Industria delle costruzioni	67,4	27,9	0,6	3,3	31,8	0,0	0,8	100,0
Alberghi e ristoranti	65,6	28,1	0,2	4,9	33,2	0,5	0,6	100,0
Commercio	62,9	31,8	0,8	4,2	36,8	0,1	0,2	100,0
Trasporti e comunicazioni	60,7	31,7	1,2	4,9	37,8	1,0	0,5	100,0
Intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari	49,5	41,1	2,5	6,0	49,6	0,6	0,3	100,0
Servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	54,1	39,8	1,7	3,9	45,5	0,0	0,4	100,0
Pubblica amministrazione, difesa	63,2	32,3	1,8	2,1	36,2	0,1	0,4	100,0
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	67,7	27,5	1,9	2,3	31,6	0,2	0,5	100,0
Altri servizi pubblici, sociali e alle persone	58,3	34,2	0,7	5,4	40,3	0,5	0,9	100,0
Totale	64,1	30,6	1,1	3,5	35,2	0,3	0,4	100,0
Femmine								
Agricoltura, caccia e pesca	55,5	34,9	0,8	8,3	44,0	0,0	0,5	100,0
Industria dell'energia, estrazione materiali energetici	38,3	61,4	0,3	0,0	61,7	0,0	0,0	100,0
Industria della trasformazione	67,2	29,4	0,6	2,3	32,4	0,2	0,2	100,0
Industria delle costruzioni	55,0	35,4	0,5	9,1	45,0	0,0	0,0	100,0
Alberghi e ristoranti	65,6	27,5	0,4	5,7	33,6	0,3	0,5	100,0
Commercio	65,7	30,9	0,1	3,0	34,0	0,1	0,2	100,0
Trasporti e comunicazioni	66,2	29,9	1,9	1,9	33,6	0,0	0,2	100,0
Intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari	63,4	29,6	2,9	3,8	36,3	0,0	0,3	100,0
Servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	61,5	34,5	1,0	2,6	38,2	0,0	0,3	100,0
Pubblica amministrazione, difesa	43,2	50,8	3,5	2,1	56,3	0,2	0,4	100,0
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	76,3	21,1	1,0	1,3	23,4	0,2	0,2	100,0
Altri servizi pubblici, sociali e alle persone	51,8	37,3	1,0	9,3	47,6	0,3	0,4	100,0
Totale	65,0	30,2	1,1	3,4	34,6	0,2	0,3	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (Rilevazione sulle forze di lavoro - Modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro")

Ai dipendenti che lavorano in imprese nelle quali l'orario di entrata e di uscita è stabilito in modo rigido dal datore di lavoro oppure è prevista la possibilità di variare l'ora di entrata e uscita, ma con un numero fisso giornaliero di ore di lavoro, è chiesto se possono variare almeno di un'ora l'orario di entrata e/o di uscita dal lavoro per motivi familiari.

Il 40,1% degli uomini e il 41,3% delle donne dichiarano che possono farlo generalmente, il 37,2% degli uomini e il 36,4% delle donne che questa possibilità è concessa raramente e il 21,7% dei lavoratori di entrambi i sessi che il datore di lavoro non lo consente (tavola 1.21).

Le donne, nonostante i maggiori carichi familiari, hanno complessivamente le stesse possibilità degli uomini di entrare più tardi o uscire prima dal lavoro.

Nel Mezzogiorno la quota di lavoratori che possono variare di un'ora l'orario di entrata o di uscita (35%) è inferiore alla media nazionale e, di conseguenza, maggiore è la quota che non può farlo (25,1%).

Tavola 1.21 - Occupati alle dipendenze di 15-64 anni per possibilità di variare almeno di un'ora l'orario di entrata e/o di uscita dal lavoro per motivi familiari e per sesso - II trim. 2010 (composizione percentuale)

		Sì, generalmente	Sì, raramente	No, non è possibile	Non sa	Totale
Maschi	Centro-Nord	42,4	36,7	20,4	0,5	100,0
	Mezzogiorno	34,7	38,5	24,6	2,2	100,0
	Italia	40,1	37,2	21,7	1,0	100,0
Femmine	Centro-Nord	39,2	36,0	23,7	1,0	100,0
	Mezzogiorno	35,5	37,2	25,9	1,4	100,0
	Italia	41,3	36,4	21,7	0,6	100,0
Maschi e femmine	Centro-Nord	41,3	36,5	21,5	0,7	100,0
	Mezzogiorno	35,0	38,0	25,1	1,9	100,0
	Italia	40,6	36,9	21,7	0,8	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (Rilevazione sulle forze di lavoro - Modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro")

Ai dipendenti che lavorano in imprese nelle quali è utilizzata la banca ore oppure non hanno alcun vincolo di orario, è chiesto se possono assentarsi dal lavoro per una giornata intera per motivi familiari.

Il 32,7% degli uomini e il 34,8% delle donne dichiarano che possono farlo generalmente, il 31,8% degli uomini e il 32,1% delle donne che questa possibilità è concessa raramente (*tavola 1.22*).

Per il 34,1% dei lavoratori maschi e il 32,3% delle lavoratrici il datore di lavoro non consente questa possibilità di assentarsi per una giornata intera.

In questo caso la quota di donne che può complessivamente assentarsi per una giornata è superiore di poco meno di 2 punti rispetto a quella degli uomini.

In questo caso nelle regioni meridionali il 33% del totale non ha la possibilità di assentarsi dal lavoro per una giornata intera a fronte di una quota superiore di soli 4 decimi di punto del Centro-Nord (33,4%), ma le donne del Mezzogiorno sono penalizzate rispetto agli uomini perché il 33,2% dichiara di non poterlo fare a fronte del 32,8% degli uomini. Inoltre la quota di uomini meridionali a cui il datore di lavoro non consente questa forma di flessibilità è inferiore a quella che si osserva nel Centro-Nord (34,7%).

Ma nel Centro-Nord la quota di lavoratori di entrambi i sessi che dichiara di potersi assentare generalmente per un'intera giornata è superiore a quella che si osserva nel Mezzogiorno.

Tavola 1.22 - Occupati alle dipendenze di 15-64 anni per possibilità di assentarsi dal lavoro per una giornata intera per motivi familiari e per sesso - II trim. 2010 (composizione percentuale)

		Sì, generalmente	Sì, raramente	No, non è possibile	Non sa	Totale
Maschi	Centro-Nord	34,2	30,3	34,7	0,9	100,0
	Mezzogiorno	29,3	35,3	32,8	2,5	100,0
	Italia	32,7	31,8	34,1	1,4	100,0
Femmine	Centro-Nord	35,6	31,7	32,0	0,6	100,0
	Mezzogiorno	32,0	33,3	33,2	1,5	100,0
	Italia	34,8	32,1	32,3	0,8	100,0
Maschi e femmine	Centro-Nord	34,9	31,0	33,4	0,7	100,0
	Mezzogiorno	30,4	34,6	33,0	2,1	100,0
	Italia	33,7	31,9	33,3	1,1	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (Rilevazione sulle forze di lavoro - Modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro")

E' utile confrontare i dati dell'Italia sulla flessibilità oraria con quelli degli altri paesi (*tavola 1.23*).

Anche se la quota di lavoratori dipendenti italiani che hanno un orario rigido di entrata e uscita (64,5%) è persino inferiore alla media dei paesi dell'Unione (70,3%), il vero divario tra l'Italia e gli altri paesi europei si osserva nella migliore fra le flessibilità orarie, quella che consente di accumulare ore a credito o a debito che coinvolge, senza significative differenze di genere, solo l'1,1% dei dipendenti italiani a fronte di una media europea del 10,3% che sale al 24,2% in Germania, all'8,2% in Francia e al 6% nel Regno Unito. Valori peggiori di quelli dell'Italia si osservano solo a Cipro (0,4%).

In Italia è superiore alla media europea la quota di lavoratori dipendenti che non possono variare il numero complessivo di ore giornaliero, ma solo anticipare o ritardare l'orario di entrata e uscita (30,4% a fronte del 12% della media EU-27).

Tavola 1.23 - Occupati alle dipendenze di 15-64 anni per tipologia di orario lavorativo, paese e sesso - Anno 2010
(composizione percentuale) *

	Un orario di entrata e di uscita stabilito in modo rigido dal datore di lavoro			Accumulo di ore a credito o a debito (banca ore)			Numero di ore giornaliero fisso (ad esempio 8 ore) con flessibilità in entrata e in uscita			Nessun vincolo di orario		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
EU-27	70,3	70,1	70,5	10,3	10,4	10,1	12,0	11,7	12,3	3,6	4,2	3,1
Danimarca	61,0	58,8	63,5	29,2	31,0	27,6	6,0	5,9	6,1	3,0	3,8	2,1
Finlandia	43,9	40,1	47,5	28,2	29,6	26,8	17,9	18,1	17,7	5,2	7,2	3,3
Svezia	56,7	54,9	58,7	27,9	28,4	27,4	7,5	7,5	7,5	6,4	8,1	4,6
Germania	58,2	57,2	59,2	24,2	25,1	23,2	10,3	9,9	10,6	2,0	2,2	1,7
Austria	61,5	60,5	62,5	19,8	21,4	18,0	8,1	7,7	8,6	10,0	9,8	10,2
Irlanda	64,5	63,9	65,0	14,1	12,7	15,4	14,5	15,7	13,5	2,2	2,5	2,0
Repubblica Ceca	71,1	70,0	72,3	11,4	12,3	10,3	8,6	8,6	8,7	6,6	6,7	6,6
Estonia	75,9	71,7	79,5	11,0	12,4	9,9	8,4	10,5	6,5	4,7	5,4	4,1
Lussemburgo	75,3	73,9	77,1	8,9	9,8	7,7	9,1	8,8	9,5	5,0	5,5	4,4
Francia	65,2	63,5	66,8	8,2	8,6	7,9	15,9	14,9	16,8	7,8	9,7	5,9
Olanda	75,9	74,0	78,0	7,4	8,7	5,9	10,1	10,8	9,4	3,3	3,6	2,9
Slovenia	85,8	84,9	86,8	7,3	7,5	7,2	3,8	4,0	3,7	2,1	2,7	1,4
Belgio	75,9	74,7	77,3	6,8	7,1	6,5	7,2	7,7	6,6	3,6	4,2	2,9
Regno Unito	63,5	67,3	59,6	6,0	4,8	7,3	15,1	13,1	17,1	4,5	5,5	3,4
Portogallo	89,2	88,0	90,4	5,8	6,6	5,0	3,3	3,4	3,3	1,7	2,0	1,3
Malta	83,1	87,5	83,8	5,3	4,7	6,7	8,1	7,8	9,6	1,9		
Polonia	87,6	86,0	89,3	4,6	5,2	3,9	5,7	6,3	5,0	1,6	1,8	1,4
Spagna	88,1	89,0	87,1	3,8	3,5	4,2	4,0	3,5	4,6	2,6	2,6	2,5
Grecia	71,8	72,9	70,2	3,3	3,2	3,5	20,5	19,7	21,5	1,0	0,9	1,1
Romania	90,2	89,5	91,6	3,1	3,6	2,5	5,1	5,9	4,3	1,2	1,0	1,4
Slovacchia	90,0	91,1	89,1	2,4	2,2	2,6	6,0	5,2	6,9	1,0	1,0	0,9
Ungheria	91,6	90,9	92,2	2,2	2,5	1,8	3,0	3,1	2,8	1,7	1,8	1,6
Bulgaria	91,3	89,9	92,7	1,9	2,4	1,5	3,6	4,4	2,8	0,9	1,0	0,8
Lettonia	95,3	94,7	95,8	1,7	2,4	1,1	1,4	1,4	1,4	1,6	1,6	1,6
Lituania	87,8	87,3	88,7	1,4	1,4	1,3	10,0	10,1	10,0	0,9	1,2	
Italia	64,5	64,1	65,0	1,1	1,1	1,1	30,4	30,6	30,2	3,5	3,5	3,4
Cipro	82,0	83,3	81,0	0,4	0,4		6,2	5,0	7,5	5,4	5,8	5,1

* Non sono presenti i valori percentuali di coloro che non rispondono o rispondono "altri", ma la composizione percentuale è stata effettuata su tutta la platea.

Fonte: Eurostat

La possibilità di assentarsi per un'intera giornata a causa di motivi familiari è consentita dalle imprese europee in misura molto differente nei diversi paesi.

La quota di italiani che dichiarano di poterlo fare generalmente (33,7%) è nettamente inferiore a quella che si osserva nella media dei paesi europei (39,3%), anche nel caso delle lavoratrici (34,8% a fronte del 39,4% della media europea) (tavola 1.24). Maggiore è la quota dei lavoratori italiani che dichiara di potersi assentare solo raramente (31,9%) rispetto alla media dei paesi dell'Unione, di conseguenza la quota di italiani che non può mai farlo (33,3%) è solo di poco inferiore alla media europea (34,1%).

Nella gran parte dei paesi europei più sviluppati e più produttivi del Nord la quota dei lavoratori che può assentarsi per un'intera giornata supera il 50%, con le punte massime in Austria (75,7%), Regno Unito (66,5%) e Francia (61,1%).

In Germania si osserva, invece, una forte rigidità degli orari dei lavoratori, superiore anche a quella italiana: il 45,9% dei lavoratori tedeschi non può in alcun caso assentarsi dal lavoro per una intera giornata per motivi familiari, a fronte del 33,3% che si osserva in Italia.

Di conseguenza la correlazione fra flessibilità e produttività non è sempre evidente.

Tavola 1.24 - Occupati alle dipendenze di 15-64 anni per possibilità di assentarsi dal lavoro per una giornata intera per motivi familiari, per paese e per sesso - Anno 2010 (composizione percentuale) *

	Maschi e femmine			Maschi			Femmine		
	Sì, generalmente	Sì, raramente	No, non è possibile	Sì, generalmente	Sì, raramente	No, non è possibile	Sì, generalmente	Sì, raramente	No, non è possibile
EU-27	39,3	23,2	34,1	39,2	22,8	34,4	39,4	23,5	33,7
Austria	75,7	13,7	10,6	75,7	14,1	10,3	75,7	13,3	11,0
Regno Unito	66,5	19,1	12,6	64,7	19,8	13,4	68,4	18,4	11,8
Francia	61,1	27,4	10,3	66,2	23,5	9,2	56,1	31,2	11,5
Finlandia	60,4	17,6	17,7	66,0	15,8	14,0	55,1	19,3	21,2
Danimarca	53,2	13,6	28,2	57,4	13,3	24,4	49,1	13,8	32,0
Olanda	51,6	7,2	33,9	51,2	7,5	34,0	51,9	7,0	33,8
Lussemburgo	48,6	12,3	34,1	47,7	12,6	34,8	49,7	12,0	33,3
Svezia	47,1	15,5	35,9	50,9	16,0	31,5	43,2	14,9	40,3
Slovenia	46,4	19,9	33,8	47,8	20,2	32,0	44,7	19,5	35,8
Estonia	44,2	37,0	18,8	47,1	35,6	17,3	41,6	38,4	20,0
Repubblica Ceca	44,1	31,4	24,0	43,5	31,5	24,5	44,9	31,3	23,4
Spagna	42,7	19,7	31,5	41,5	20,3	31,5	44,1	19,1	31,4
Irlanda	40,4	14,3	42,0	40,5	14,6	40,9	40,2	14,0	42,9
Belgio	35,6	15,8	43,9	33,7	16,6	44,8	37,7	14,9	43,0
Italia	33,7	31,9	33,3	32,7	31,8	34,1	34,8	32,1	32,3
Lettonia	27,9	55,2	16,9	27,4	54,4	18,2	28,5	55,9	15,7
Germania	24,4	20,7	45,9	24,3	20,3	46,6	24,5	21,1	45,1
Portogallo	18,4	18,4	62,6	18,6	18,4	62,4	18,3	18,5	62,7
Grecia	17,5	29,1	49,4	17,7	28,9	49,5	17,3	29,4	49,2
Malta	15,5	11,2	73,3	14,8	11,0	74,2	16,7	11,4	71,9
Slovacchia	14,9	22,2	62,4	13,7	21,6	64,1	16,2	22,8	60,5
Polonia	14,0	25,0	61,0	14,0	25,5	60,6	14,0	24,6	61,4
Bulgaria	13,8	32,1	54,1	13,6	31,5	54,9	14,0	32,8	53,2
Lituania	12,9	51,3	35,8	12,9	49,5	37,6	12,9	52,7	34,3
Ungheria	8,6	17,6	72,5	8,4	17,4	72,9	8,9	17,7	72,1
Cipro	7,3	8,8	84,0	7,9	8,4	83,7	6,6	9,1	84,3
Romania	4,4	45,0	50,3	4,1	43,8	52,0	4,8	46,6	48,4

* Non sono presenti i valori percentuali di coloro che non rispondono, ma la composizione percentuale è stata effettuata su tutta la platea.

Fonte: Eurostat

Il lavoro part time è scarsamente diffuso in Italia dal momento che è utilizzato dal 5,9% degli uomini, a fronte di una media dell'Unione europea pari al 9%, con punte del 25,4% nei Paesi Bassi, e dal 29,3% delle donne, a fronte di una media europea del 32,1%, con percentuali sempre più alte in Olanda (76,7%) (figura 1.31).

Le differenze territoriali in Italia sono abbastanza modeste perché sono pari a meno di 2 punti percentuali per gli uomini tra il Centro (6,9%) e il Nord (5,2%) e a poco più di 3 punti per le donne fra il Centro (30,4%) e il Mezzogiorno (27,2%).

Inoltre, nel nostro Paese si manifesta in modo molto ampio il fenomeno negativo del lavoro part time involontario, cioè dei lavoratori che non hanno scelto volontariamente l'orario ridotto per meglio conciliare il lavoro con la vita privata, ma perché non erano disponibili offerte di lavoro a tempo pieno. Sono quindi lavoratori che vorrebbero lavorare più ore.

Questo fenomeno coinvolge il 63,8% dei lavoratori con contratto di lavoro ad orario ridotto e il 50,2% delle lavoratrici part time, mentre nella media europea la quota di lavoro part time involontario è pari al 32,2% della componente maschile e al 22,4% di quella femminile (figura 1.32).

Solo in Grecia si osservano quote più alte di part time involontario (64,4% degli uomini e 53,9% delle donne).

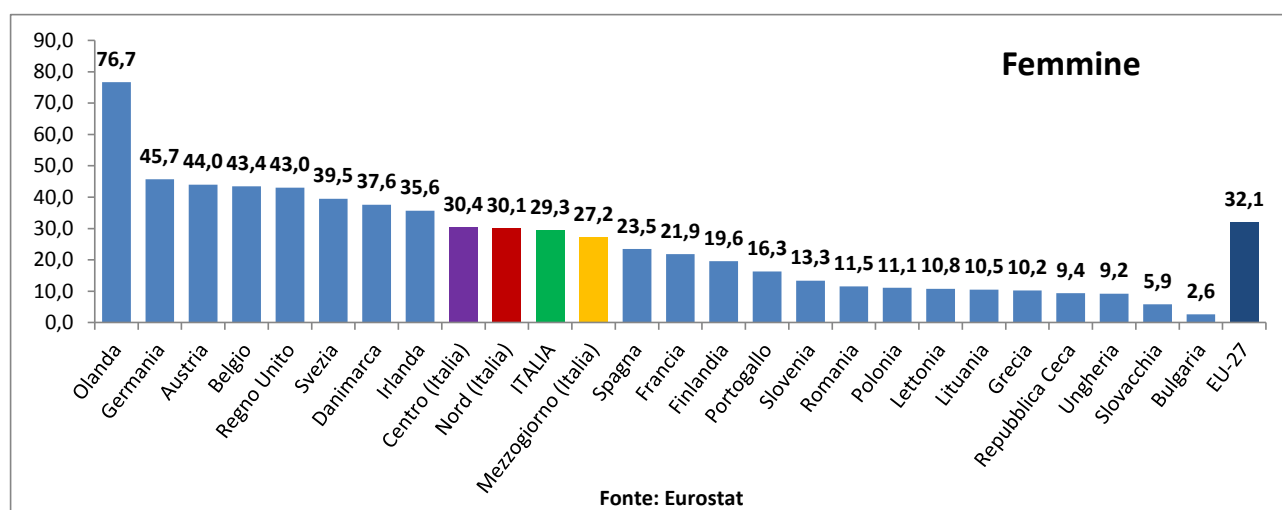
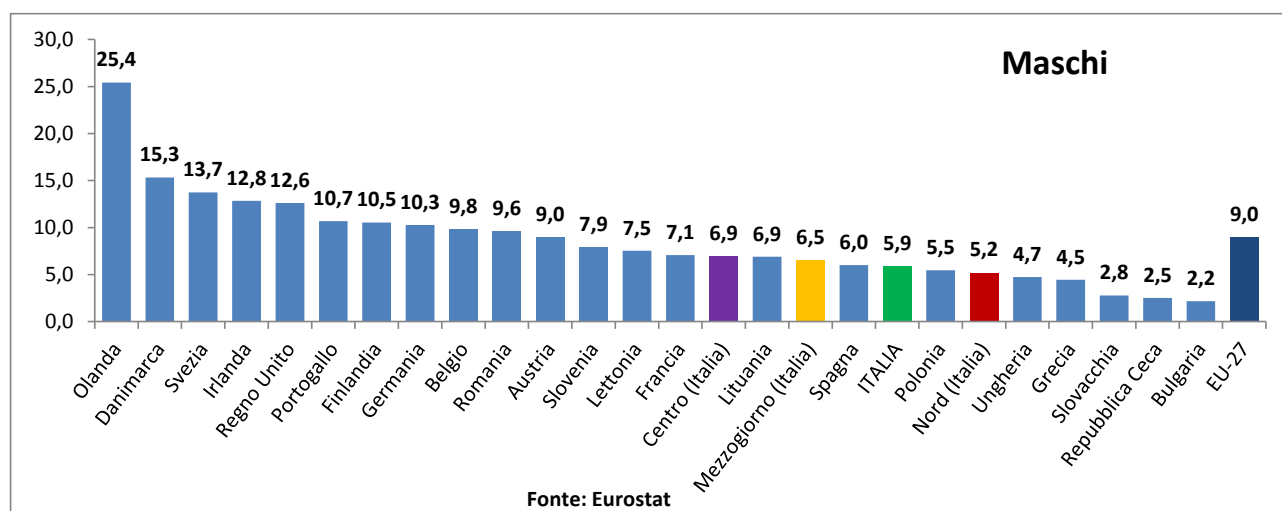
Nei Paesi Bassi dove quasi 77 lavoratrici su 100 lavorano ad orario ridotto, il part time involontario femminile è pari solo al 6,5%.

Quote alte di part time femminile involontario, superiori al 66%, si osservano in tutte le regioni del Mezzogiorno, mentre nel Nord tale percentuale si attesta intorno al 43%, con il valore più basso nel Trentino-Alto Adige (24,2%)²⁸.

E' probabile che dietro percentuali così alte e anomale di part time involontario si nascondano fenomeni di lavoro non regolare parziale, nel senso che molti lavoratori lavorano a tempo pieno, ma sono contrattualizzati e pagati a tempo parziale.

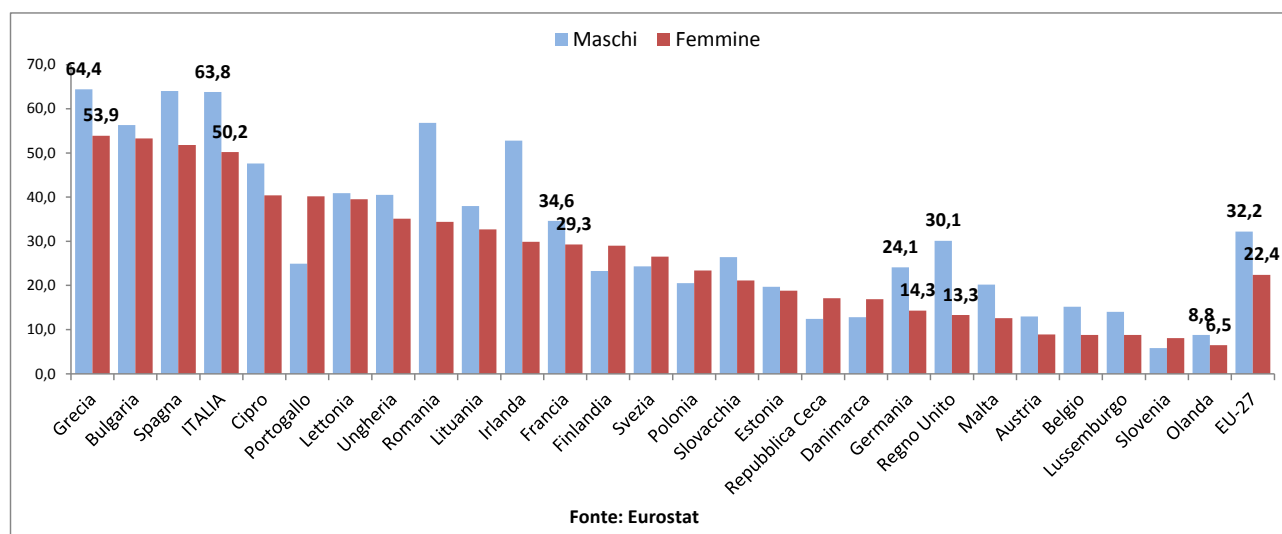
Questo fenomeno è molto diffuso nel settore del Commercio ed è aggravato dalla crisi economica che spinge soprattutto le micro imprese a tagliare i costi del lavoro.

Figura 1.31 – Lavoratori part time (15 anni e oltre) per sesso, paese europeo e ripartizione italiana – Anno 2011 (in percentuale del totale degli occupati)



²⁸ Italia Lavoro - LaFamMe, *Calabria: caratteristiche e dinamiche del mercato del lavoro regionale in un'ottica di genere*, Le criticità della partecipazione femminile al mercato del lavoro calabrese e i target prioritari delle politiche attive e di conciliazione, 2012, p. 22.

Figura 1.32 – Lavoratori part time involontari (15 anni e oltre) per sesso e paese europeo– Anno 2011 (in percentuale del totale degli occupati part time)



Che in Italia solo l'1% dei lavoratori dipendenti (nella media europea il 10%) possa gestire l'orario di lavoro con la banca delle ore e che solo il 29,3% delle donne lavori a tempo ridotto sono fattori con effetti negativi, oltre che sulla possibilità dei lavoratori di conciliare il lavoro con le incombenze familiari, anche per le imprese.

Esiste, infatti, una forte correlazione positiva tra flessibilità funzionale, cioè quella che riguarda essenzialmente l'organizzazione del lavoro all'interno delle aziende, e la produttività aziendale, come sostenuto da molti studiosi.

Luciano Pero e Anna Maria Ponzellini scrivono, in un recente lavoro, che “da quando le imprese si trovano costrette in produzioni sempre meno standardizzate e in mercati globali sempre più competitivi (con picchi e flessioni della domanda sempre più difficili da prevedere) e da quando l'innovazione tecnica ha aperto nuove possibilità (in qualche caso, anche vincoli) nell'utilizzo degli impianti, il vecchio sistema fordista non regge più. In particolare nel caso delle produzioni industriali, la globalizzazione ha aperto una competizione sui mercati mondiali (e anche europei) che richiede *risposte di flessibilità non occasionali ma strutturali*. Sistemi organizzativi realmente flessibili consentono il miglioramento dei processi, la saturazione degli impianti, la puntualità nelle consegne, il rispetto delle scadenze previste dai contratti di fornitura. Permettono quindi di generare aumenti significativi di produttività e, in questo modo, di contrastare le delocalizzazioni e difendere l'occupazione”²⁹.

I due autori, a sostegno della loro tesi, prendono in considerazione i tre fattori che generano inefficienze dal punto di vista dei costi aziendali: l'assenteismo, l'abuso dello straordinario e il ricorso a contratti a termine. Il primo è la risposta obbligata dei lavoratori alla rigidità dell'orario di lavoro, il secondo è una risposta organizzativa “povera” sia alle esigenze di retribuzione aggiuntiva da parte dei lavoratori che a quelle sempre meno eccezionali di flessibilità della produzione, che aumenta le inefficienze organizzative. Infine, il ricorso ai rapporti di lavoro precari e la scarsa propensione che ne consegue in termini di addestramento e formazione rappresenta uno dei fattori di declino della produttività del lavoro nel nostro Paese.

A partire da queste premesse, gli autori sostengono la necessità di attivare “un processo di vera e propria destandardizzazione dell'orario di lavoro, nel senso della introduzione accanto all'orario standard di regimi di orari diversificati sia in termini di numero di ore, sia in termini di loro collocazione nella giornata, nella settimana, nell'anno”³⁰ che sarebbe vantaggioso sia per l'impresa che per i lavoratori che hanno bisogno di conciliazione.

“Per esempio, il part time non solo può rendere meno costose attività che richiedono un volume inferiore di ore giornaliere o coprire più efficientemente i picchi giornalieri nei flussi della clientela nelle attività terziarie e nei lavori amministrativi, ma può anche essere utilizzato nelle attività manifatturiere per espandere il volume della produzione quando non è necessario attivare un turno aggiuntivo completo, oppure per

²⁹ Luciano Pero e Anna Maria Ponzellini, *Quali flessibilità dell'orario è meglio incentivare per la produttività*, AREL, 2012.

³⁰ *Ibidem*.

razionalizzare il processo produttivo con anticipi e posticipi giornalieri (part time mattutini, part time serali) e settimanali (part time week end), o anche per rispondere ad attività stagionali o periodiche pianificabili (il part time verticale)³¹.

Secondo il giudizio dei due autori, “sono soprattutto gli orari ridotti e la flessibilità oraria – non gli straordinari - che andrebbero incentivati attraverso le forme di detassazione e decontribuzione che sono state chieste al governo dal recente Accordo interconfederale sulla Produttività”³².

Queste tesi sono suffragate da una recente ricerca di Eurofound secondo la quale “lavoratori e imprese possono trarre vantaggio entrambi da forme innovative di organizzazione dell’orario di lavoro se durante la fase di pianificazione e attuazione hanno luogo negoziazioni adeguate e un opportuno dialogo sociale: “gli accordi sull’orario di lavoro come le varie forme di capitalizzazione delle ore di lavoro, gli orari variabili e i sistemi di turni si correlano positivamente all’incremento della produttività grazie a una miglior corrispondenza tra il numero di ore lavorate e la domanda di manodopera”³³.

Si tratta di quella “nuova organizzazione dell’orario che consente alle imprese di adeguare il capitale umano alle esigenze temporali imposte dall’attività economica” ma nel contempo anche “aumenta il grado di influenza che i lavoratori possono esercitare sull’orario”, come previsto da programma Europa 2020³⁴.

Sempre Eurofound ha pubblicato un rapporto che esplora i legami tra le *high-performance work practices* (HPWPs) e le prestazioni organizzative³⁵.

Si ritiene, infatti, che le HPWPs contribuiscano a difendere i posti di lavoro qualificati a fronte della manodopera a basso costo dei paesi emergenti.

Infatti, i dipendenti con qualifiche più elevate e una maggiore motivazione al lavoro possono aiutare le imprese europee a sfruttare questo potenziale competitivo nei mercati mondiali.

Pratiche di lavoro connesse con buone prestazioni dei dipendenti sono:

- regolari valutazioni della performance;
- formazione;
- lavoro di squadra autonomo;
- la presenza di almeno un quinto dei dipendenti con lavoro flessibile.

Paola Gritti e Riccardo Leoni hanno sottoposto a verifica l’ipotesi dell’influenza delle pratiche lavorative ad elevata performance e delle relazioni industriali sulla propensione delle imprese ad innovare i prodotti e i processi e, di conseguenza, ad aumentare la produttività e la competitività dell’impresa³⁶.

Le stime indicano che una *governance* caratterizzata da HPWPs (*High Performance Workplace Practices*) di tipo partecipativo ha un effetto significativo e positivo su entrambe le tipologie di innovazione. Tale effetto si amplia – nei confronti dell’innovazione di prodotto – in misura più che proporzionale in presenza di un ruolo altrettanto partecipativo esercitato dalle rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

Gli autori individuano un ruolo positivo nei confronti dell’innovazione di prodotto (ma anche di processo) non solo da parte dei ‘sistemi’ innovativi di gestione delle risorse umane (che includono, nello specifico, tecniche psicometriche di selezione, formazione in generale e programmi di formazione per i neo-assunti, lavoro di squadra, incentivi alla performance, valutazione sistematica del performance stessa, circoli di qualità/gruppi di miglioramento, rotazione della manodopera, consultazione e informazioni) ma anche da parte delle buone relazioni industriali (buona sindacalizzazione e pochi conflitti) e da una flessibilità ‘funzionale’ interna (contrapposta alla flessibilità ‘numerica’, misurata dal tasso dei lavoratori atipici e dal turnover dei dipendenti).

Per verificare in modo indiretto la correlazione positiva tra flessibilità degli orari di lavoro e produttività aziendale in Italia, si esamina il livello d’istruzione attraverso la percentuale di laureati e la professione (la percentuale di lavoratori con alte qualificazioni: legislatori, dirigenti e imprenditori; professioni intellettuali,

³¹ *Ibidem*.

³² Luciano Pero e Anna Maria Ponzellini, *op.cit*.

³³ Eurofound, *Organizzazione dell’orario di lavoro: implicazioni per la produttività e per le condizioni di lavoro*, 2012.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ Eurofound, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Management practices and sustainable organisational performance: an analysis of the European Company Survey 2009*, 2011.

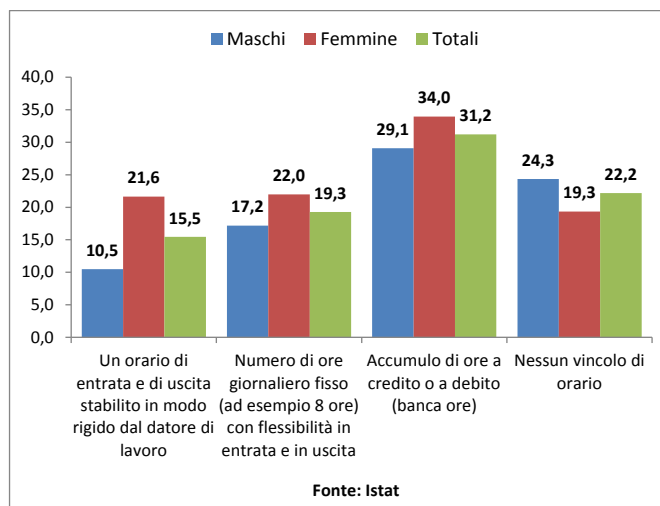
³⁶ Paola Gritti e Riccardo Leoni, *Pratiche lavorative, relazioni industriali e propensione alle innovazioni*, Università degli studi di Bergamo, Quaderni di ricerca del Dipartimento di Scienze Economiche “Hyman P. Minsky”, 2010.

scientifiche e di elevata specializzazione; professioni tecniche) dei lavoratori che dichiarano ciascuno dei quattro livelli di flessibilità degli orari di entrata e di uscita. Il livello d'istruzione e soprattutto di qualifica professionale può essere considerato una delle *proxy* della produttività.

Il grafico successivo mostra che con l'aumento della flessibilità oraria dal primo livello (nessuna flessibilità) al terzo (banca ore) cresce anche la percentuale dei laureati dal 15,5% al 31,2%, con un valore più alto delle donne al terzo livello di flessibilità (34%) (figura 1.33).

Il quarto livello di flessibilità (nessun vincolo di orario) presenta una quota di laureati (22,2%) inferiore a quella del terzo livello, ma superiore a quella che si osserva nel secondo livello.

Figura 1.33 – Lavoratori laureati (15-64 anni) per livello di flessibilità oraria e sesso - II trim. 2010 (percentuale sul totale dei lavoratori con lo stesso livello di flessibilità)

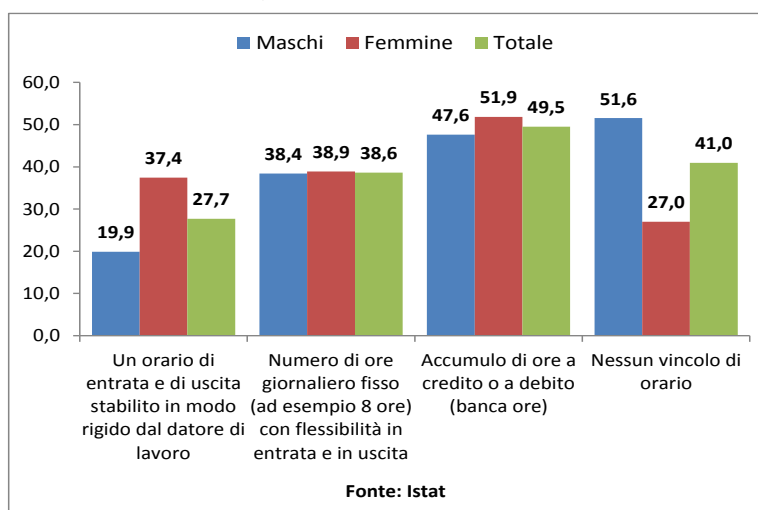


Questa anomalia si spiega sulla base di quanto viene rappresentato dal grafico successivo nel quale la variabile principale è la quota di persone con le più alte qualifiche professionali³⁷ (figura 1.34).

Le persone che dichiarano di non aver alcun vincolo di orario sono in prevalenza maschi, legislatori, dirigenti e imprenditori a cui, con la sola esclusione della PA, non è richiesto il titolo universitario.

In ogni caso, la quota di lavoratori altamente qualificati sale dal 27,7% del primo livello di flessibilità al 49,5% del terzo, per assestarsi al 51,6% per gli uomini e al 27% per le donne.

Figura 1.34– Lavoratori altamente qualificati (15-64 anni) per livello di flessibilità oraria e sesso - II trim. 2010 (percentuale sul totale dei lavoratori con lo stesso livello di flessibilità)



³⁷ Gruppi I (Legislatori, dirigenti e imprenditori), II (Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione) e III (Professioni tecniche) della classificazione delle professioni ISCO (*International Standard Classification of Occupations*).

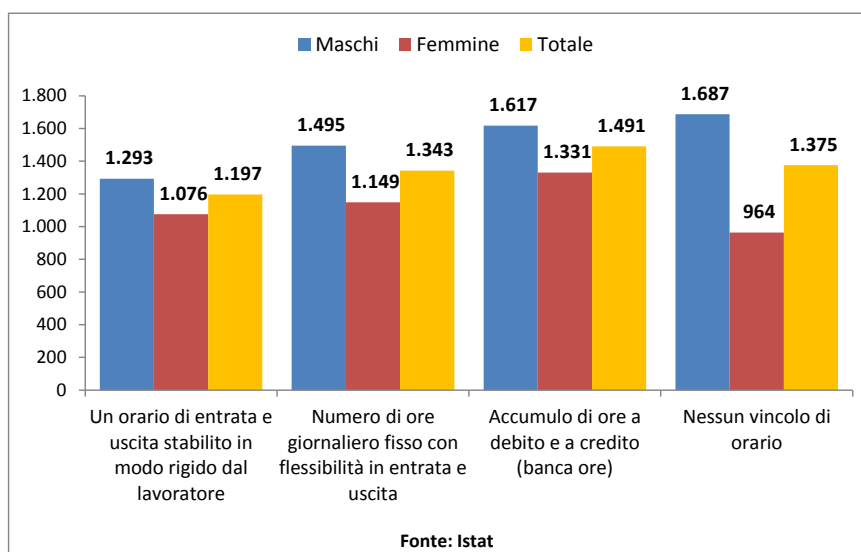
Ma la migliore *proxy* della produttività è la retribuzione dal momento che quest'ultima è determinata in funzione della produttività marginale del lavoratore: infatti, è il livello della produzione e, quindi, dell'occupazione che, data la produttività marginale, determina i salari reali.

Dal grafico successivo si può osservare che si manifesta una relazione fra il livello di flessibilità oraria e il valore della retribuzione netta³⁸, nel senso che con l'aumentare della flessibilità, aumenta anche la retribuzione netta per i dipendenti (*figura 1.35*).

Questa relazione si osserva per tutti i quattro livelli di flessibilità solo per gli uomini (da una retribuzione netta mensile di 1.293 euro al primo livello di flessibilità a 1.687 euro nel quarto livello), mentre per le donne questa correlazione si ferma al terzo livello perché, inaspettatamente, al quarto (nessun vincolo di orario) la retribuzione netta mensile subisce una flessione importante da 1.331 a 964 euro.

La diminuzione della retribuzione netta delle donne che non hanno alcun vincolo di orario si spiega con la presenza in questa platea di quasi il 50% di lavoratrici part time che ricevono, ovviamente, salari più bassi.

Figura 1.35 – Retribuzione mensile netta dei dipendenti (15-64 anni) per livello di flessibilità oraria e sesso - II trim. 2010 (valori assoluti in euro)



I risultati dell'analisi condotta sugli individui del campione dell'indagine sulle forze di lavoro, basata sul modello di regressione in cui la variabile dipendente è rappresentata dal logaritmo della retribuzione netta che consideriamo la *proxy* della produttività, riportati nella tabella successiva, ci consentono di analizzare la relazione tra la produttività e diverse variabili indipendenti, garantendo che gli individui confrontati abbiano le stesse caratteristiche (*tavola 1.25*)

Al crescere della flessibilità aumenta il valore della retribuzione, come è stato già rilevato, ma questa relazione è relativamente meno significativa al livello massimo della flessibilità e cioè quando non vi è alcun vincolo di orario.

Tavola 1.25 - Regressione lineare. Stima dei coefficienti. Variabile dipendente: logaritmo della retribuzione *

Variabili	Stima
Numero di ore giornaliero fisso (ad esempio 8 ore) con flessibilità in entrata e in uscita	0.0360***
Accumulo di ore a credito o a debito (banca ore)	0.0395***
Nessun vincolo di orario	0.0166*
Femmine	-0.136***
Da 11 a 15 lavoratori	0.0673***
Da 16 a 19 lavoratori	0.0909***
Da 20 a 49 lavoratori	0.103***

³⁸ Si riferisce alla retribuzione netta del mese precedente all'intervista, escluse altre mensilità (tredicesima, quattordicesima, ecc.) e voci accessorie non percepite regolarmente tutti i mesi (premi di produttività annuali, arretrati, indennità per missioni, straordinari non abituali, ecc.).

Da 50 a 249 lavoratori	0.114***
250 persone o più lavoratori	0.166***
Tempo pieno	0.456***
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	-0.0108
Professioni tecniche	-0.0549***
Impiegati	-0.138***
Professioni qualificate nelle attività	-0.167***
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	-0.145***
Conduttori di impianti e operai semi-qualificati addetti a macchinari fissi e mobili	-0.122***
Professioni non qualificate	-0.286***
Forze armate	-0.0765***
Industria dell'energia, estrazione materiali energetici	0.197***
Industria della trasformazione	0.115***
Industria delle costruzioni	0.144***
Altre attività: commercio	0.122***
Altre attività: alberghi e ristoranti	0.0603***
Altre attività: trasporti e comunicazioni	0.170***
Altre attività: intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari	0.287***
Altre attività: servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	0.0713***
Altre attività: pubblica amministrazione, difesa, assicurazioni sociali obbligatorie	0.141***
Altre attività: istruzione, sanità ed altri servizi sociali	0.116***
Altre attività: altri servizi pubblici, sociali e alle persone	0.0543***
Licenza elementare	0.0289
Licenza media (o avviamento professionale)	0.0553***
Diploma di scuola superiore di 2-3 anni che non permette l'iscrizione all'Università	0.0588***
Diploma di scuola superiore di 4-5 anni che permette l'iscrizione all'Università	0.0677***
Diploma di Accademia Belle Arti, Istituto Superiore Industrie Artistiche, Accademia di arte drammatica, Perfezionamento Accademia di Danza, Perfezionamento Conservatorio, Perfezionamento Istituto di Musica Pareggiato, Diploma accademico di alta formazione	0.0152
Diploma universitario di due/tre anni, Scuola diretta a fini speciali, Scuola parauniversitaria	0.121***
Laurea di 3 anni di primo livello (nuovo ordinamento)	0.0440*
Laurea specialistica di 2 anni di secondo livello (nuovo ordinamento)	0.00322
Laurea di 4 anni o più (vecchio ordinamento o nuova laurea specialistica a ciclo unico)	0.110***
Specializzazione post-laurea (compresi master di 1° e 2° livello)	0.171***
Dottorato di ricerca	0.134***

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

* Variabili di controllo: dummy per provincia di residenza.

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (Indagine sulle forze di lavoro, modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro", II trim 2010).

1.2.6 Il welfare aziendale come secondo pilastro di quello pubblico

Oltre alla flessibilità oraria, l'altro pilastro per facilitare la conciliazione tra professione e vita privata, per ridurre il costo dei servizi alla persona e per integrare il reddito atteso delle lavoratrici e dei lavoratori è costituito dal welfare aziendale.

Infatti, l'Italia si trova ad affrontare, come del resto tutti i paesi industrializzati, il problema della difficile conciliazione fra l'esigenza di contenere la spesa pubblica e di rendere sostenibile il sistema di welfare pubblico da una parte e quella di tutelare i nuovi e maggiori rischi che derivano dall'invecchiamento della popolazione, dall'aumento delle spese sanitarie e dalla maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Rischiano così di rimanere scoperti i bisogni di protezione sociale delle categorie più deboli come gli anziani, le donne, i giovani, i disabili e i lavoratori flessibili che possono contare sempre meno sulla disponibilità di risorse pubbliche e che rischiano maggiormente di cadere sotto la soglia di povertà.

Anche il tentativo di trasferire risorse tra le voci maggiormente finanziate della spesa per la protezione sociale (pensioni e sanità) a quelle dotate di meno risorse (politiche per il lavoro, la famiglia, i bambini, la casa e l'esclusione sociale) è venuto meno sotto la scure degli obblighi ineludibili del pareggio di bilancio.

Per far fronte a queste difficoltà obiettive, aggravate nel nostro paese da una base di contribuenti attivi inferiore alla media europea, si diffondono iniziative che mobilitano risorse private per far fronte alle nuove e maggiori aspettative, prefigurando così un "secondo welfare" che si affianchi in maniera sussidiaria a quello pubblico, coinvolgendo attori economici e sociali quali imprese, sindacati, fondazioni, assicurazioni, il terzo settore e gli enti locali.

La quota di spesa sociale privata nel nostro paese è molto bassa (2,1% del Pil), a fronte del 3% di Francia e Germania e del 7,1% del Regno Unito e quindi vi sono molti margini di espansione che potrebbero far affluire verso la sfera del secondo welfare alcuni punti percentuali di Pil.

Una delle componenti di questo secondo pilastro della protezione sociale è il welfare aziendale che può farsi carico di una serie di bisogni dei lavoratori che non possono essere soddisfatti dal welfare pubblico, che vanno dalla difficoltà di conciliazione fra responsabilità lavorative e familiari al sostegno del potere d'acquisto dei lavoratori più svantaggiati o con molte persone a carico.

Tavola 1.26 - Occupati dipendenti (15-64 anni) beneficiari di misure di welfare aziendale per tipologia e sesso - Anno 2009 (percentuale sul totale dei lavoratori dipendenti dello stesso sesso)

	Femmine	Maschi	Totale
Alloggio gratuito oppure a prezzo inferiore a quello di mercato	1,6	1,5	1,6
Rimborso delle spese per le bollette dell'abitazione privata	1,2	1,1	1,1
Buoni-pasto	15,8	19,1	17,6
Mensa aziendale gratuita	6,8	9,6	8,4
Spese sanitarie	2,3	2,3	2,3
Asili nido/ Scuole materne/Centri estivi	0,3	0,5	0,4
Libri scolastici o extrascolastici	0,8	0,5	0,6
Circoli sportivi	0,2	0,5	0,3
Cellulare	2,2	5,2	3,9
Vacanze	0,3	0,3	0,3
Prodotti dell'azienda	1,1	1,4	1,3
Altro	1,2	1,5	1,3

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (EU-SILC)

I dati sulla dimensione effettiva del welfare aziendale in Italia sono modesti e solo l'indagine sul reddito e sulle condizioni di vita delle famiglie dell'Istat per il 2010³⁹ consente di analizzare in modo più dettagliato i beneficiari di misure di welfare aziendale e il loro valore perché è finalizzato a rilevare anche tutte le fonti di reddito, compresi i benefit che ha ricevuto il lavoratore nel 2009.

³⁹ Istat, *Indagine sul reddito e le condizioni di vita delle famiglie*, EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions), 2010.

Occorre osservare che questi dati devono essere considerati con cautela, perché le indagini campionarie sulle condizioni di vita delle famiglie tendono a sottostimare una parte dei redditi a causa della ben nota reticenza degli intervistati a rivelare informazioni sensibili sulle proprie entrate.

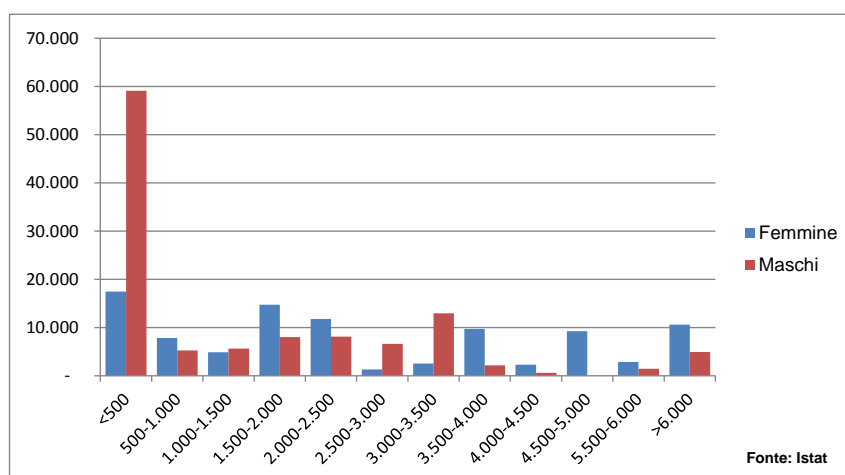
La tabella che precede mostra che le quote di lavoratori che sono destinatari di benefit non monetari sono molto modeste e che solo per i buoni pasto e la mensa aziendale si osservano percentuali più significative (rispettivamente 17,6% e 8,4%), con valori nettamente più bassi per le donne (*tavola 1.26*). Anche i cellulari sono appannaggio prevalentemente degli uomini (5,2% a fronte del 2,2% delle donne), mentre una identica quota di donne e uomini riceve il rimborso delle spese sanitarie (2,3%). Solo lo 0,4% dei lavoratori dipendenti riceve il rimborso per le spese sostenute per i servizi rivolti all'infanzia (asili nido, scuole materne e centri estivi).

Il valore medio delle prime due misure di welfare aziendale relative all'abitazione è di 1.949 euro all'anno, con un valore più alto per le donne lavoratrici (2.632 euro) rispetto ai lavoratori (1.382 euro).

Questa differenza di genere a favore delle donne si spiega osservando il grafico successivo che mostra il numero di beneficiari per fascia di valore del benefit (*figura 1.36*). Nelle fasce più basse del valore del rimborso dell'alloggio, a cui corrispondono anche mansioni meno qualificate, le donne sono meno disponibili degli uomini alla mobilità, cioè a trasferirsi in altra sede di lavoro distante dalla propria residenza per i noti motivi di ruolo all'interno della famiglia. Nel grafico si osserva, di conseguenza, che il numero di uomini che hanno avuto rimborsi al di sotto dei 500 euro, probabilmente come indennità di trasferimento, sono quasi l'80% del totale.

Le donne, invece, beneficiano del rimborso dell'alloggio soprattutto nelle fasce più alte di valore a cui corrispondono anche mansioni più qualificate. Le donne nelle posizioni apicali non possono, infatti, sottrarsi a trasferirsi spesso in altre sedi di lavoro distanti dalla propria residenza abituale, ovvero non raggiungono queste posizioni se non sono sempre disponibili alla mobilità.

Figura 1.36 – Occupati dipendenti (15-64 anni) beneficiari di alloggio gratuito e rimborso delle spese per fasce di valore complessivo e per sesso – Anno 2009 (valori assoluti)



Prendendo in considerazione solo i lavoratori che beneficiano del ticket restaurant, il 44,5% ne riceve ogni mese 20, ma con una differenza di genere di oltre 6 punti percentuali (40,8% le donne e 46,8% gli uomini) a causa del maggior numero di donne in part-time. Infatti, il 12,2% delle donne riceve solo 8 buoni pasto al mese a fronte del 9,8% degli uomini.

Oltre il 65% dei buoni pasto ha un valore tra 5 e 7 euro e il valore medio è pari a 6,2 euro (*tavola 1.27*). Mediamente il valore dei buoni pasto erogati in un mese ai lavoratori dipendenti è pari a 107,2 euro, con valori più alti per gli uomini (110,8 euro) rispetto alle donne (101,5 euro) a causa di una maggiore presenza di donne che lavorano con l'orario ridotto.

Tavola 1.27 – Numero e valore dei buoni pasto erogati in un mese agli occupati dipendenti – Anno 2009 (valori assoluti in euro)

	Numero beneficiari al mese	Numero totale buoni pasto erogati in 1 mese	Valore medio del buono pasto (euro)	Valore medio dei buoni pasto ricevuti in 1 mese (euro)
Femmine	1.155.689	19.096.812	6,1	101,5
Maschi	1.829.605	32.248.904	6,3	110,8
Totale	2.985.294	51.345.716	6,2	107,2

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (EU-SILC)

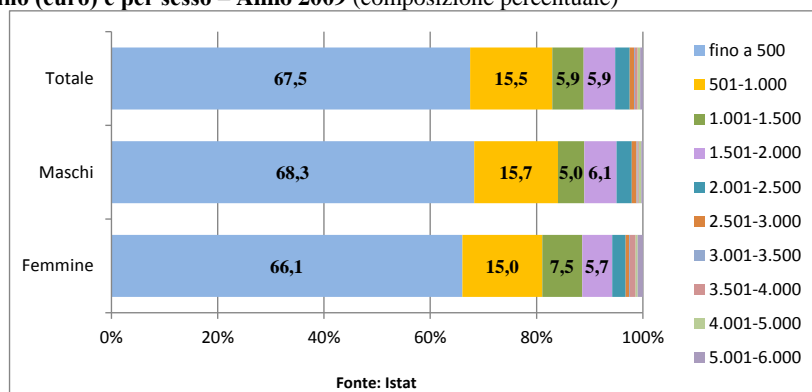
Oltre tre quarti dei lavoratori che hanno beneficiato di almeno una misura di welfare aziendale (67,5%), fra quelle indicate nelle ultime 8 voci della tabella precedente e cioè dalle “spese sanitarie” ad “altro”, stimano che il valore complessivo dei beni o servizi ricevuti o rimborsati nel 2009 si collochi nella fascia fino a 500 euro (la quota delle donne è inferiore di due punti rispetto a quella degli uomini) (figura 1.37).

Nella fascia successiva tra 501 e 1.000 euro la percentuale dei lavoratori è solo di poco superiore a quella degli uomini, mentre nella fascia tra 1.001 e 1.500 euro la quota delle donne è superiore di quasi 3 punti.

Se si considera la fascia complessiva tra 1.001 e 2.500 euro, la quota degli uomini è pari al 97,9% e quella delle donne al 96,8%.

Se la quota di donne che riceve benefit aziendali è significativamente inferiore a quella degli uomini, il valore complessivo dei servizi ricevuti è maggiore per le donne: è pari mediamente a 648 euro all'anno a fronte di 575 euro degli uomini.

Figura 1.37 – Occupati dipendenti (15-64 anni) beneficiari di misure di welfare aziendale per fasce di valore complessivo dei benefit ricevuti nell'anno (euro) e per sesso – Anno 2009 (composizione percentuale)



Nella tabella successiva si analizzano a livello regionale solo le quote di lavoratori che beneficiano delle misure di welfare aziendale più diffuse (tavola 1.28). Per quanto riguarda i buoni pasto, si osservano forti differenze regionali perché i beneficiari passano da un massimo del 28% nella provincia di Trento all'9,1% in Puglia. Questo differenziale di quasi 20 punti non segue il tradizionale schema Nord-Sud perché per esempio in Sardegna la percentuale di beneficiari di buoni pasto (20%) è superiore a quella che si osserva

Tavola 1.28 - Occupati dipendenti (15-64 anni) beneficiari delle principali misure di welfare aziendale per tipologia e regione - Anno 2009 (percentuale sul totale dei lavoratori dipendenti)

	Buoni-pasto	Mensa aziendale gratuita	Cellulare	Spesa sanitaria
Trento	28,0	14,3	5,9	4,4
Lazio	23,8	8,1	4,2	3,3
Emilia-Romagna	22,8	11,6	5,5	3,8
Lombardia	22,8	9,9	5,9	3,5
Valle d'Aosta	22,4	12,8	7,5	2,7
Bozen-Bolzano	20,2	11,5	3,5	1,7
Sardegna	20,0	9,9	2,6	0,9
Campania	18,4	5,0	3,2	1,0
Piemonte	17,4	11,5	4,6	3,4
Liguria	16,4	8,7	1,3	1,3
Veneto	14,2	8,5	3,6	1,2
Friuli-Venezia Giulia	13,1	9,1	3,2	2,1
Toscana	12,9	10,5	3,7	2,8
Basilicata	12,7	5,5	2,5	2,3
Sicilia	12,3	3,8	1,5	0,3
Abruzzo	12,1	7,0	1,7	0,9
Marche	11,2	3,6	2,2	1,0
Umbria	10,7	4,0	2,7	2,9
Calabria	9,7	5,1	0,3	0,3
Molise	8,5	4,3	1,7	0,7
Puglia	8,1	4,8	2,8	1,2
Centro-Nord	19,2	9,6	4,5	2,9
Mezzogiorno	13,5	5,3	2,3	0,8
ITALIA	17,6	8,4	3,9	2,3

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (EU-SILC)

in Piemonte (17,4%), in Toscana (12,9%) o in Umbria (10,7%). Ma complessivamente la quota di beneficiari meridionali di questo benefit (13,5%) è inferiore di quasi 6 punti percentuali rispetto al Centro-Nord (19,2%).

Anche per quanto riguarda le mense aziendali il differenziale regionale fra Centro-Nord e Mezzogiorno è molto sostenuto (oltre 4 punti), anche perché questo servizio è offerto prevalentemente da grandi aziende che sono maggiormente presenti nelle regioni settentrionali.

Quote maggiori rispetto alla media italiana di lavoratori a cui è concesso in uso il cellulare (3,9%) si registrano esclusivamente nelle regioni del Centro-Nord (4,5%) rispetto al Mezzogiorno (2,3%).

Le stesse considerazioni valgono per i servizi sanitari di cui beneficiano in quote superiori alla

media nazionale solo i lavoratori delle regioni centro settentrionali (2,9%) rispetto a quelli delle regioni meridionali (0,8%).

1.2.7 Le dimensioni del fenomeno dell'interruzione del lavoro per la nascita del figlio

La nascita di un figlio in Italia determina profondi stravolgimenti nella vita lavorativa delle donne.

Infatti, il 34,7% di tutte le madri con figli con meno di 8 anni (821 mila unità) si sono assentate dal lavoro per almeno un mese continuativo per prendersene cura, escludendo l'assenza obbligatoria⁴⁰. Questa quota si riduce notevolmente nel Mezzogiorno (24%, pari a 139 mila unità) a causa della maggiore presenza di reti familiari e del maggior bisogno di lavorare, e aumenta al 38,6% nel Nord (487 mila unità) (*tavola 1.29*).

Complessivamente, il 59% delle madri che si sono assentate dal lavoro almeno per un mese risiede nel Nord, il 24% nel Centro e il 17% nel Mezzogiorno.

Ma nelle regioni meridionali è più alta la quota di madri che ha smesso di lavorare definitivamente alla nascita del bambino: 7,7% a fronte del 4% del Nord.

Mediamente il 90% delle donne che si sono assentate dal lavoro per almeno un mese o hanno smesso definitivamente di lavorare dichiara che è stata una propria scelta, quota che sale al 93% nel Centro, al 91% nel Nord e scende all'84% nelle regioni meridionali.

Tavola 1.29 - Occupate e non occupate (15-64 anni) con figli con meno di 8 anni che si sono assentate o no dal lavoro per almeno un mese continuativo per prendersene cura, per ripartizione - II trim. 2010 (valori assoluti e composizione percentuale)

	Sì	No	Ha smesso definitivamente di lavorare alla nascita del bambino/a o prima della nascita	Non sa	Totale complessivo
Valori assoluti					
Nord	487.886	724.476	50.801	421	1.263.583
Centro	194.093	299.807	28.888		522.789
Mezzogiorno	139.019	390.560	44.575	4.286	578.440
Italia	820.998	1.414.843	124.263	4.707	2.364.811
Composizione percentuale					
Nord	38,6	57,3	4,0	0,0	100,0
Centro	37,1	57,3	5,5	0,0	100,0
Mezzogiorno	24,0	67,5	7,7	0,7	100,0
Italia	34,7	59,8	5,3	0,2	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro" della rilevazione sulle forze di lavoro)

Occorre osservare che, diversamente da quanto sarebbe atteso, la percentuale di madri italiane che si sono assentate dal lavoro per almeno un mese (31,5%⁴¹) è inferiore a quella che si osserva nella media dei Paesi dell'Unione europea (32,9%) e che le differenze fra le quote nazionali non seguono la tradizionale divisione tra paesi del Nord e del Sud d'Europa (*figura 1.38*).

Infatti, mentre in alcuni paesi del Nord come la Danimarca, l'Irlanda, l'Olanda e il Belgio le quote di madri che sono costrette a interrompere il lavoro, ovviamente senza considerare l'assenza obbligatoria per maternità, sono inferiori alla media europea con il valore più basso per le madri danesi (5,5%), in tutti gli altri paesi del Nord si osservano quote di madri che sospendono il lavoro molto più alte: 37,6% in Germania, 42,3% nel Regno Unito, 58% in Svezia e 60,6% in Austria.

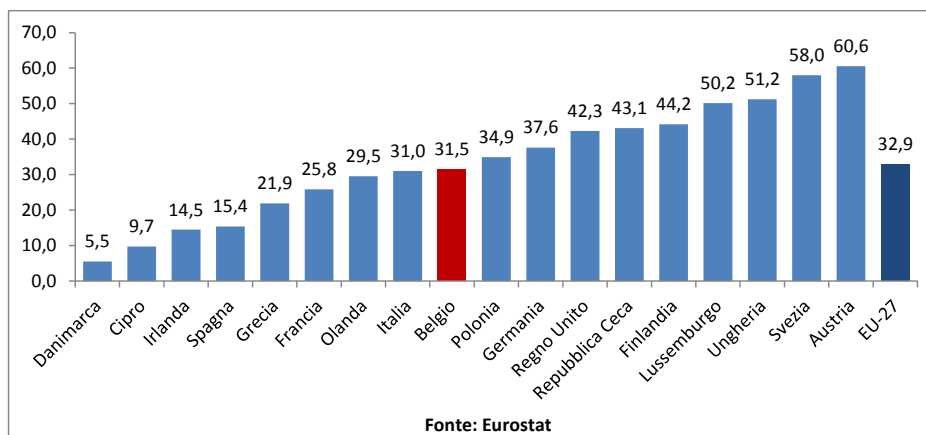
⁴⁰ La domanda HOC19 del modulo ad hoc "famiglia e lavoro" del questionario della rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, II trimestre 2010: "Dopo la nascita del suo figlio più piccolo fino ad oggi, Lei si è assentato/a dal lavoro per almeno un mese continuativo per prendersene cura? Non consideri l'assenza obbligatoria per maternità/paternità o periodi di sole ferie". La domanda è rivolta alle madri di figli sino a 8 anni e il dato si riferisce, di conseguenza, a tutte le madri che hanno avuto un figlio negli ultimi 8 anni e non solo nel 2010.

⁴¹ Il valore percentuale calcolato sulla base dei dati dell'Eurostat (31,5%) è diverso da quello calcolato sulla base dei dati dell'Istat (34,7%) prevalentemente perché l'Istituto statistico europeo stima un maggior numero di madri che hanno abbandonato definitivamente il lavoro alla nascita del bambino (167 mila invece di 124 mila).

Oltre all'Italia, in altri paesi mediterranei come la Francia, la Grecia, la Spagna e Cipro si osservano quote di madri che interrompono temporaneamente l'attività lavorativa inferiori alla media europea e più vicine a quelle che si osservano nel Mezzogiorno d'Italia.

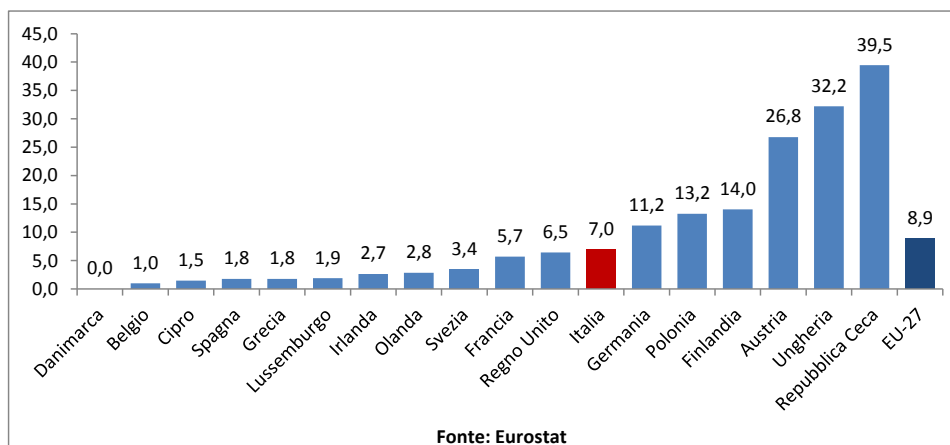
E' possibile che anche le ragioni che spingono una quota minore di donne meridionali a interrompere il lavoro siano simili a quelle della madri cipriote, spagnole e greche. Probabilmente in Francia conta invece la maggiore diffusione e qualità dei servizi di cura per la prima infanzia che consente alle madri di conciliare più agevolmente la professione e la maternità.

Figura 1.38 – Occupate e non occupate (15-64 anni) con figli con meno di 8 anni che si sono assentate dal lavoro per almeno un mese continuativo per prendersene cura, in alcuni paesi dell'Unione europea - Anno 2010 (incidenza percentuale sul totale)



Anche se l'Eurostat stima per l'Italia un maggior numero di madri che hanno smesso definitivamente di lavorare alla nascita del bambino/a o prima della nascita rispetto all'Istat (+41 mila), l'Italia con una quota del 7% si colloca sempre al di sotto della media europea (8,9%) e di alcuni paesi come la Germania (11,2%), la Finlandia (14%) e la Repubblica Ceca (39,5%) (figura 1.39). In altri grandi paesi si osservano quote appena inferiori a quella dell'Italia: Regno Unito (6,5%) e Francia (5,7%). In Spagna la quota di donne che cessano il lavoro per maternità è molto basso (1,8%) e in Danimarca è pari a zero.

Figura 1.39 – Occupate e non occupate (15-64 anni) con figli con meno di 8 anni che hanno smesso definitivamente di lavorare alla nascita del bambino/a o prima della nascita, in alcuni paesi dell'Unione europea - Anno 2010 (incidenza percentuale sul totale)



Prendendo in considerazione solo le madri occupate con figli con meno di 8 anni che si sono assentate dal lavoro per almeno un mese, pari a 702 mila, il 18% si è assentato per meno di due mesi, il 16,9% da due a meno di tre mesi, quasi il 31% da tre a meno di sei mesi, il 24,6% da 6 mesi a meno di un anno e il 9,7% per più di un anno (tavola 1.30).

Nelle regioni settentrionali ci si assenta di più che nelle altre regioni del Paese, e per un periodo più lungo: al Nord il 37,4% delle madri ha sospeso temporaneamente l'attività per più di sei mesi, nel Centro il 30,8% e nel Mezzogiorno tale quota scende al 27,9%, mentre sale al 26,2% la percentuale di madri che restano a casa per meno di due mesi.

Tavola 1.30 - Occupate (15-64 anni) con figli con meno di 8 anni che si sono assentate dal lavoro per almeno un mese continuativo per prendersene cura, per durata dell'assenza e ripartizione - II trim. 2010 (valori assoluti e composizione percentuale)

	Meno di 2 mesi	Da 2 a meno di 3 mesi	Da 3 a meno di 6 mesi	Da 6 mesi a meno di 1 anno	1 anno o più	Non sa	Assenza dal lavoro per almeno un mese continuativo
Valori assoluti							
Nord	64.560	57.663	139.327	114.862	42.007	630	419.049
Centro	33.098	35.240	51.709	37.755	15.845	428	174.075
Mezzogiorno	28.549	25.756	24.036	20.059	10.337	78	108.816
Italia	126.208	118.659	215.072	172.677	68.189	1.136	701.940
Composizione percentuale							
Nord	15,4	13,8	33,2	27,4	10,0	0,2	100,0
Centro	19,0	20,2	29,7	21,7	9,1	0,2	100,0
Mezzogiorno	26,2	23,7	22,1	18,4	9,5	0,1	100,0
Italia	18,0	16,9	30,6	24,6	9,7	0,2	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro" della rilevazione sulle forze di lavoro)

In Italia le madri (occupate e non occupate⁴²) si sono assentate dal lavoro oltre il congedo obbligatorio in proporzione più bassa rispetto agli altri paesi europei e per una durata inferiore: il 34,3% per oltre 6 mesi a fronte di una media europea del 65,2% (tavola 1.31).

Quote inferiori di madri che si sono assentate dal lavoro per più di 6 mesi si osservano in Irlanda (32,4%), Olanda (24,9%) e Belgio (24,2%), paesi nei quali si registrano, come nel nostro, le quote più basse di donne che hanno interrotto temporaneamente il lavoro per almeno un mese.

Negli altri paesi europei la quota di donne, in questo caso occupate e non occupate, che si sono assentate dal lavoro a causa della maternità per più di 6 mesi varia dalla media europea in modo significativo: 59,8% nel Regno Unito, 68,9% in Germania, 72,5% in Francia, 83,4% in Svezia e 95,8% nella Repubblica Ceca.

Tavola 1.31 – Occupate e non occupate (15-64 anni) con figli con meno di 8 anni che si sono assentate dal lavoro per almeno un mese continuativo per prendersene cura, in alcuni paesi dell'Unione europea per durata dell'assenza – Anno 2010 (composizione percentuale)

	3 mesi o meno	Da più di 3 mesi a 6	Da più di 6 mesi a 12	Oltre 12 mesi	Oltre 6 mesi
EU-27	20,1	14,7	20,5	44,6	65,2
Repubblica Ceca	2,1	2,2	3,9	91,9	95,8
Austria	2,5	3,0	11,3	83,1	94,4
Ungheria	5,8	1,5	6,6	86,1	92,7
Svezia	9,1	7,4	33,7	49,7	83,4
Finlandia	3,8	13,4	31,3	51,5	82,8
Francia	15,2	12,3	11,3	61,2	72,5
Germania	22,3	8,8	23,2	45,7	68,9
Spagna	18,5	18,3	30,4	32,8	63,2
Regno Unito	20,8	19,4	33,6	26,2	59,8
Polonia	23,6	19,3	18,4	38,8	57,2
Danimarca	20,6	29,7	28,6	21,1	49,7
Grecia	47,3	11,9	23,9	16,8	40,7
Cipro	47,5	15,0	22,5	15,0	37,5
Italia	35,2	30,5	24,5	9,7	34,3
Irlanda	48,1	19,6	14,0	18,4	32,4
Olanda	52,8	22,4	11,0	13,9	24,9
Belgio	50,6	25,2	11,9	12,3	24,2
Lussemburgo	4,4	79,7	7,0	8,9	15,8

Fonte Eurostat

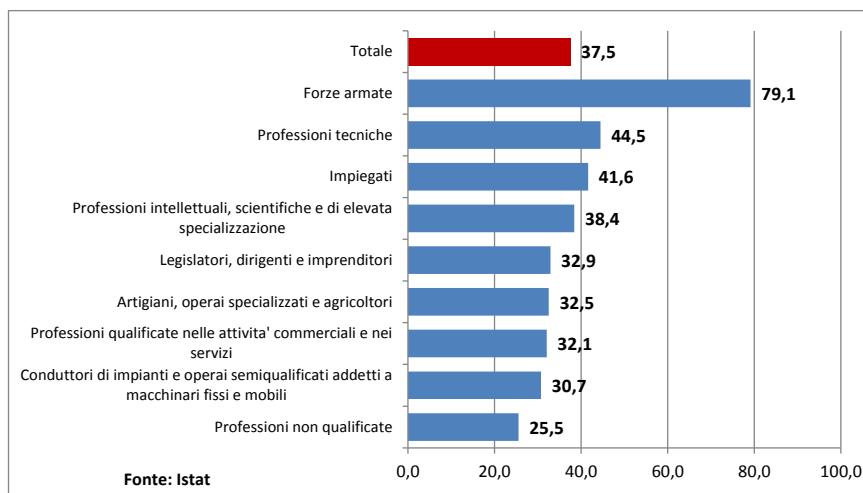
Ritornando all'Italia, le donne che svolgono professioni più qualificate hanno dichiarato di aver sospeso temporaneamente il lavoro per prendersi cura dell'ultimo nato più frequentemente delle altre: a parte le donne militari per le quali la maternità è incompatibile nella maggior parte dei casi con il loro servizio (il

⁴² Il valore percentuale calcolato sulla base dei dati dell'Eurostat è leggermente diverso da quello prima calcolato dall'Istat perché l'Istituto statistico europeo prende in considerazione solo le madri che al momento dell'intervista hanno interrotto il lavoro.

79,1% ha sospeso il lavoro), si sono assentate dal lavoro per almeno un mese continuativo il 44,5% delle madri che svolgono professioni tecniche, il 41,6% delle impiegate e il 38,4% di coloro che svolgono professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, mentre solo il 25,5% delle madri con professioni non qualificate ha interrotto il lavoro per la maternità (*figura 1.40*).

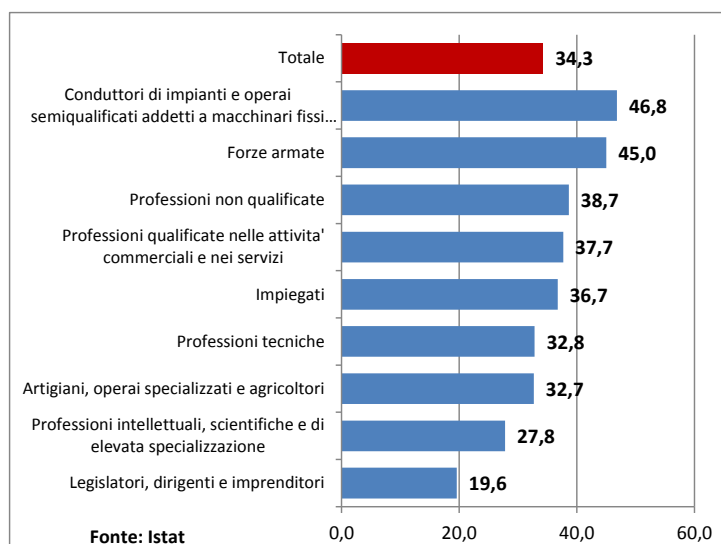
Occorre osservare che anche una quota inferiore alla media delle madri legislative, dirigenti e imprenditrici si è assentata da lavoro per prendersi cura del bambino (32,9%) sia per le maggiori responsabilità lavorative che per le più elevate disponibilità di mezzi per assumere babysitter o utilizzare asili nido privati.

Figura 1.40 - Occupate (15-64 anni) con figli con meno di 8 anni che si sono assentate dal lavoro per almeno un mese continuativo per prendersene cura, per professione - II trim. 2010 (incidenza percentuale sul totale)



Viceversa, le madri che svolgono professioni altamente qualificate si assentano dal lavoro per meno tempo: solo il 19,6% delle legislative, dirigenti e imprenditrici si sono assentate dal lavoro da 6 mesi e oltre, il 27,8% delle madri che svolgono professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, mentre il 46,8% delle donne operaio si è assentato per oltre un semestre (*figura 1.41*).

Figura 1.41 - Occupate (15-64 anni) con figli con meno di 8 anni che si sono assentate dal lavoro per oltre sei mesi per prendersene cura, per professione - II trim. 2010 (incidenza percentuale sul totale)



Com'è atteso, le madri con un titolo di studio elevato hanno dichiarato più frequentemente delle altre di aver sospeso temporaneamente il lavoro per prendersi cura dell'ultimo nato: sono rimaste a casa circa quattro madri ogni dieci in possesso di una laurea o di un diploma di scuola superiore e meno di tre madri ogni dieci con un livello di istruzione più basso (*tavola 1.32*).

Tuttavia, le madri laureate si assentano dal lavoro per un periodo più breve: si sono assentate da sei mesi e oltre quasi il 31% delle madri laureate a fronte del 36,6% delle diplomate e del 34,6% di quelle che hanno conseguito al massimo la licenza media.

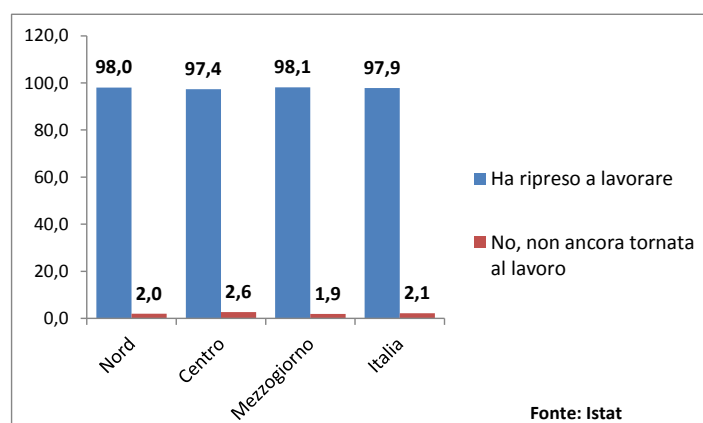
Tavola 1.32 - Occupate (15-64 anni) con figli con meno di 8 anni che si sono assentate dal lavoro per almeno un mese continuativo per prendersene cura, per durata dell'assenza e titolo di studio - II trim. 2010 (valori assoluti e composizione percentuale)

	Meno di 2 mesi	Da 2 a meno di 3 mesi	Da 3 a meno di 6 mesi	Da 6 mesi a meno di 1 anno	1 anno o più	Non sa	Totale	Totale madri con figli con meno di 8 anni
Valori assoluti								
Fino a licenza media	17.740	19.136	33.151	24.254	12.896	-	107.178	405.233
Diploma	59.471	63.222	115.668	97.510	38.704	1.136	375.711	938.321
Laurea	48.997	36.301	66.253	50.912	16.590	-	219.052	528.311
Totale	126.208	118.659	215.072	172.677	68.189	1.136	701.940	1.871.865
Composizione percentuale								
Fino a licenza media	16,6	17,9	30,9	22,6	12,0	0,0	100,0	26,4
Diploma	15,8	16,8	30,8	26,0	10,3	0,3	100,0	40,0
Laurea	22,4	16,6	30,2	23,2	7,6	0,0	100,0	41,5
Totale	18,0	16,9	30,6	24,6	9,7	0,2	100,0	37,5

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro" della rilevazione sulle forze di lavoro)

Appare confortante che quasi il 98% delle madri con figli minori di 8 anni, che si sono assentate per almeno un mese dal lavoro, successivamente lo ha ripreso, senza significative differenze territoriali (figura 1.42). Solo poco più del 2% delle madri non è ancora tornata al lavoro.

Figura 1.42 - Occupate (15-64 anni) con figli con meno di 8 anni che si sono assentate dal lavoro per almeno un mese continuativo per prendersene cura che riprendono o meno a lavorare, per ripartizione - II trim. 2010 (valori assoluti e composizione percentuale)



Il numero di donne che hanno cessato volontariamente il lavoro dipendente per maternità o per la nascita di un figlio, rilevata attraverso l'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat⁴³, aumenta da 11,2 mila unità del 2004 a 23,2 mila unità del 2009 e subisce una netta flessione nei due anni successivi, fino al valore più basso in assoluto di 8,4 mila unità nel 2011 (figura 1.43).

La crescita molto rapida delle cessazioni per maternità fino al 2009 può essere spiegata con la riduzione delle reti familiari di protezione, determinata anche dall'innalzamento dell'età pensionabile, che rende più complesso e costoso conciliare la cura del bambino con la professione, mentre la netta flessione degli anni successivi è la conseguenza della crisi economica ed occupazionale che spinge le lavoratrici a non rinunciare a una fonte di reddito certa, magari con un aumento dei disoccupati nella propria famiglia.

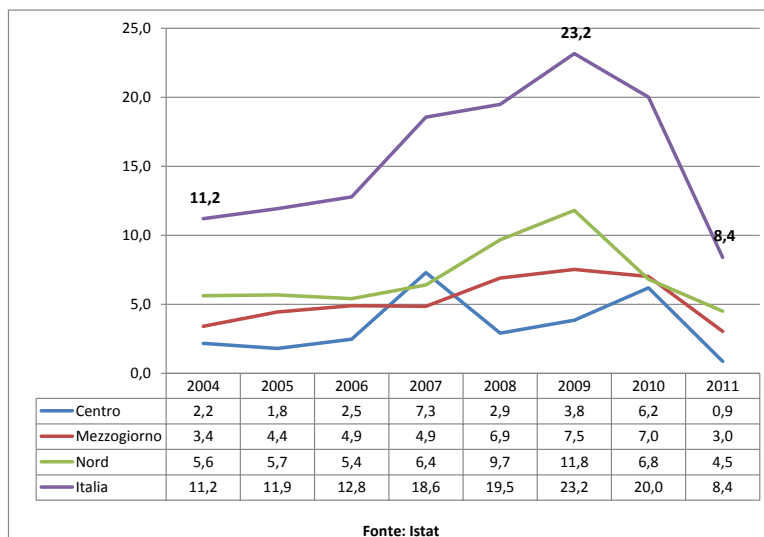
La rapida crescita dal 2006 al 2009 delle cessazioni per maternità è probabilmente connessa anche alle crisi aziendali dal momento che in questi casi s'incentivano le dimissioni delle lavoratrici madri che possono così

⁴³ Indagine dell'Istat sulle forze di lavoro: madri tra 15 e 64 anni che non lavorano, ma lo hanno fatto nel passato, che alla domanda "qual è il motivo principale per cui ha smesso di lavorare" rispondono con "maternità, nascita di un figlio". Nel 2011 sono pari a 8.393 unità. Se si aggiungono le madri che dichiarano di aver smesso di lavorare per prendersi cura dei figli, di bambini e/o di altre persone non autosufficienti il valore sale a 12.757, pari al 23,5% delle lavoratrici che si sono dimesse volontariamente (escluse le persone pensionate, licenziate o che hanno cessato per scadenza del lavoro a termine).

cumulare, oltre all'indennità di buonuscita dell'impresa, l'indennità di maternità, quella sostitutiva del preavviso e successivamente il sussidio di disoccupazione.

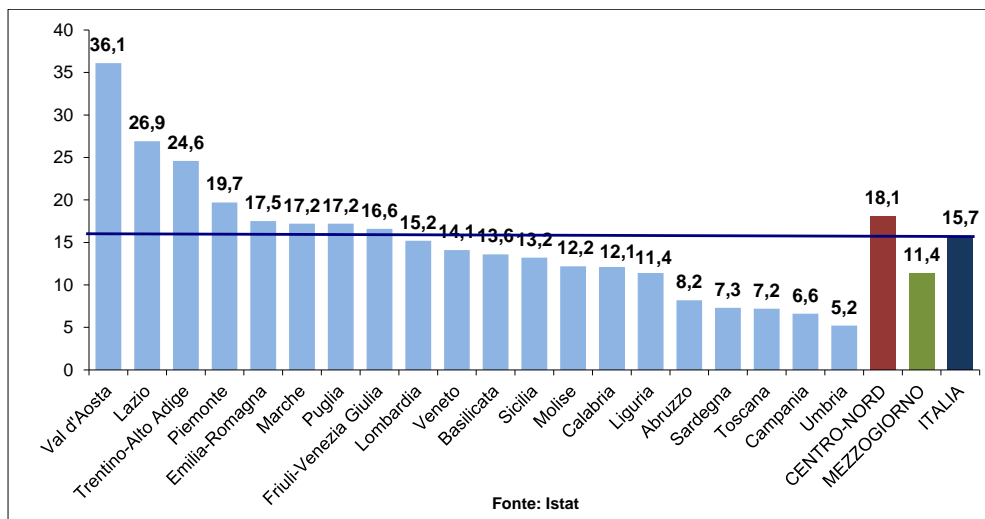
E' possibile ipotizzare che la flessione delle cessazioni per maternità sia transitoria e che, superata la crisi economica, si riproporranno, aggravati, i motivi che negli anni passati hanno spinto tante donne ad abbandonare il lavoro alla nascita del figlio e, di conseguenza, riprenderà la crescita di questo fenomeno.

Figura 1.43 - Donne che hanno cessato il lavoro dipendente per maternità o nascita di un figlio, per ripartizione – Anni 2004-2011 (valori assoluti in migliaia)



Le differenze regionali relative alla quota di donne che hanno cessato volontariamente il rapporto di lavoro a causa della maternità, della nascita di un figlio oppure per prendersi cura dei figli o di altre persone non autosufficienti sono molto significative (figura 1.44).

Figura 1.44 – Lavoratrici che hanno cessato volontariamente il lavoro a causa della maternità, nascita di un figlio o per prendersi cura dei figli o di altre persone non autosufficienti per regione - Anno 2010 (incidenza percentuale sul totale dei motivi di cessazione)



Nelle regioni del Centro-Nord si registrano le percentuali maggiori di abbandoni del lavoro per motivi familiari (18,1%) rispetto al Mezzogiorno (11,4%) dove le donne occupate hanno una minore propensione a cessare il lavoro dal momento che sono consapevoli che sarà molto difficile ritrovarlo. Tuttavia nelle regioni meridionali le interruzioni che si trasformano in un'uscita prolungata oltre cinque anni sono pari al 77,1% contro il 57,2% del Nord-Est.

Probabilmente una minore quota di donne meridionali abbandona il lavoro per maternità grazie all'esistenza in queste regioni di robuste reti familiari che suppliscono alla debolezza dei servizi pubblici.

Ma le reti informali, che si fanno spesso carico di compiti che in altri paesi sono svolti dalle strutture pubbliche, sono entrate in una fase di forte crisi strutturale perché le donne hanno più carichi, per un periodo più lungo, ma meno tempo da dedicare alla cura perché lavorano⁴⁴.

Se una donna di 40 anni nata nel 1940 poteva dividere il carico delle cure agli anziani e ai bambini con altri 9 adulti e aveva almeno un anziano per 12 anni nella rete di parentela, la donna nata invece nel 1970, sempre a 40 anni, può dividere il lavoro di cura con altri 5 adulti e ha almeno un genitore anziano per 22 anni nella rete di parentela.

“Inoltre, sulle nonne tende a concentrarsi un sovraccarico di lavoro di cura: benché con un minore numero di figli e nipoti rispetto alle donne nate nel 1934 e nel 1913, sono più spesso chiamate a sostenere figlie/nuore impegnate nel mondo del lavoro e ad assistere genitori molto anziani, gestendo al contempo, le esigenze dei familiari conviventi, e il loro lavoro”⁴⁵.

La situazione diverrà ancora più critica dopo la riforma del sistema pensionistico perché le nonne dovranno rimanere al lavoro più a lungo e si ridurrà, di conseguenza, il tempo che potranno dedicare ai nipoti.

Nel grafico successivo si confrontano i dati precedenti con il numero di madri che si sono dimesse volontariamente per maternità e hanno ottenuto la convalida dagli uffici provinciali del lavoro, disponibili solo dal 2009 al 2012 (figura 1.45).

Sono dati molto diversi tra loro, i primi ricavati da fonti campionarie e i secondi da fonti amministrative, perché la qualificazione dell'indicatore è diversa. Ma è utile confrontarli per analizzare gli scostamenti nel corso degli anni.

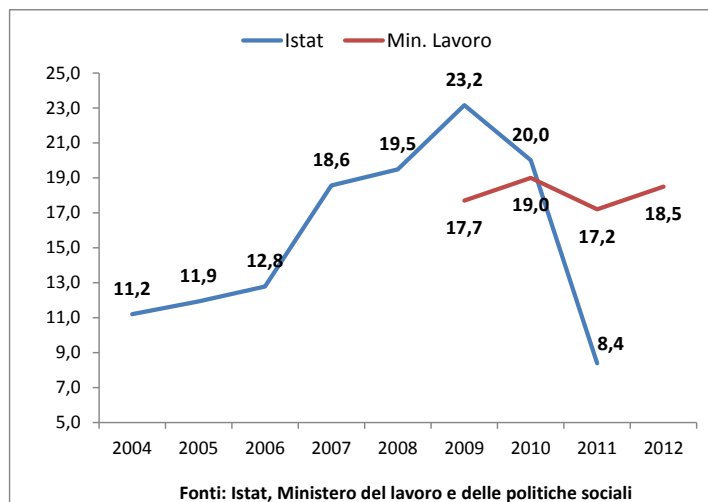
Inoltre, occorre ricordare che la madre che ha ottenuto la convalida delle dimissioni volontarie per maternità avrà diritto all'indennità di mancato preavviso e all'indennità di disoccupazione che spetta normalmente solo ai lavoratori che hanno cessato involontariamente il lavoro.

Si attende, di conseguenza, che il numero ricavato dall'indagine dell'Istat sia superiore a quello delle Direzioni provinciali dal momento che comprende anche le lavoratrici che non hanno maturato il diritto all'ammortizzatore sociale.

Il numero di dimissioni convalidate di lavoratrici madri del 2009 (17,7 mila) e del 2010 (19 mila) sono effettivamente inferiori a quelle rilevate dall'Istat, mentre nel 2011 sono nettamente superiori (17,2 mila a fronte di 8,4 mila).

A parte la difficoltà di spiegazione di questo fenomeno, occorre rilevare a partire dalle due diverse fonti che il numero di lavoratrici che annualmente abbandona il lavoro a causa della maternità, volontariamente o meno, è abbastanza contenuto. Anche se si aggiungono le donne che hanno smesso di lavorare per prendersi cura dei figli o di persone non autosufficienti nel 2009, anno in cui si osserva il valore complessivo più alto, si raggiunge il valore di 36 mila lavoratrici.

Figura 1.45 - Donne che hanno cessato il lavoro dipendente per maternità o nascita di un figlio, per ripartizione (Istat) e che hanno ottenuto la convalida dagli Uffici provinciali del lavoro. – Anni 2004-2011 (valori assoluti in migliaia)



⁴⁴ Cfr. Linda Laura Sabbadini, *Il lavoro femminile in tempo di crisi*, Intervento agli Stati Generali sul lavoro delle donne in Italia, CNEL II Commissione, 2 febbraio 2012.

⁴⁵ *Ibidem*.

I motivi prevalenti delle dimissioni per maternità delle lavoratrici che hanno ottenuto la convalida sono il desiderio di cura del bambino in maniera esclusiva (22,9%), l'incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per assenza di parenti di supporto (19,9%) e l'incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancanza di accoglimento al nido (19,8%) che complessivamente pesano per il 63%, mentre la mancata concessione di flessibilità oraria è dichiarata solo dal 9,2% delle lavoratrici (figura 1.46).

E' molto importante analizzare queste informazioni perché indicano anche le misure che si potrebbero adottare per ridurre il fenomeno delle dimissioni per maternità. Per esempio facilitare l'assenza dal lavoro fino al primo anno di vita del figlio, con incentivi alla madre (integrazione dell'indennità di maternità e di quella parentale) e all'impresa, soprattutto piccola (maggiori agevolazioni contributive per l'assunzione di una sostituta) risolverebbero una buona parte delle criticità dichiarate dalle lavoratrici.

Anche l'analisi per dimensione aziendale delle lavoratrici che si sono dimesse per maternità fornisce interessanti e utili evidenze: oltre il 65% lavora in imprese micro o piccole con non più di 15 dipendenti, solo il 14,8% in piccole imprese fino a 50 dipendenti e il restante 20% in medie o grandi imprese (figura 1.47). Come si osserverà anche nel capitolo successivo, per le micro e piccole imprese la maternità dei dipendenti rappresenta un costo importante, mentre per quelle medio-grandi i costi diretti e organizzativi sono abbastanza marginali.

Figura 1.46 – Lavoratrici che si sono dimesse per maternità e che hanno ottenuto la convalida, per motivo delle dimissioni – Anno 2011 (composizione percentuale)

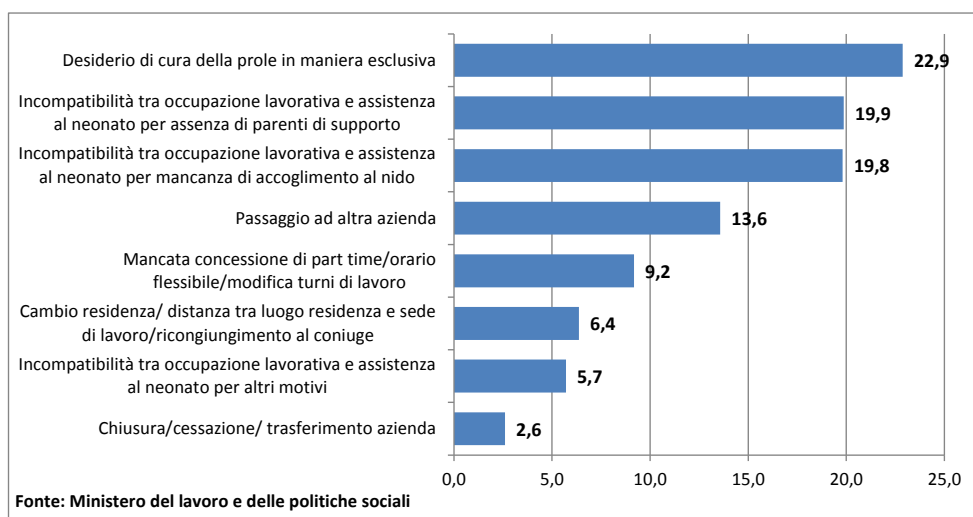
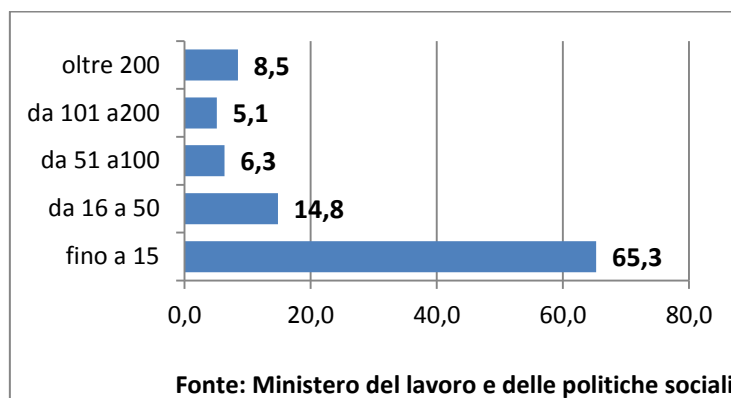


Figura 1.47 – Lavoratrici che si sono dimesse per maternità e che hanno ottenuto la convalida, per dimensione aziendale – Anno 2011 (composizione percentuale)

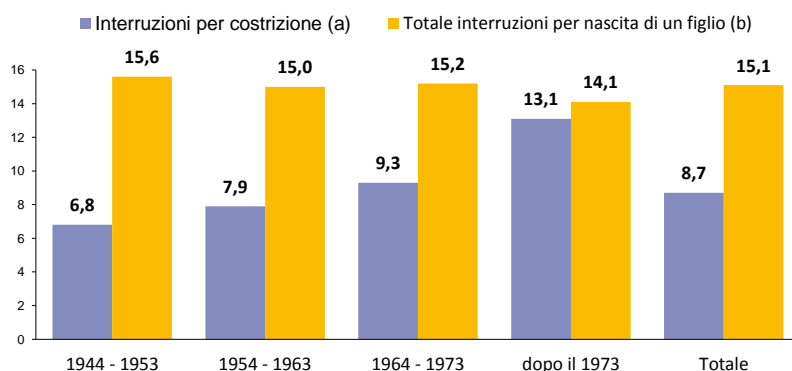


Infine, sempre dai dati amministrativi del ministero del lavoro emerge che il 77% delle lavoratrici dimesse per maternità lavora in imprese del settore del commercio (35,4%) e degli altri servizi (41,4%).

Occorre tenere presente, per quanto riguarda la questione dell'interruzione del lavoro per maternità, che “la quota di madri che interrompono l'attività lavorativa in occasione della nascita di un figlio⁴⁶ resta pressoché stabile tra le generazioni (dal 15,6 per cento delle donne nate tra il 1944 e il 1953 si arriva al 14,1 per cento di quelle nate dopo il 1973), confermando che la maternità continua ad essere un momento di forte criticità nel percorso di vita delle donne (figura 1.48).

L'aspetto più preoccupante è dovuto al fatto che oltre la metà delle interruzioni non derivano da una libera scelta delle donne: l'8,7 per cento delle madri che lavorano o hanno lavorato in passato hanno dichiarato che nel corso della loro vita lavorativa sono state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere in occasione di una gravidanza⁴⁷. A subire più spesso questo trattamento sono le giovani generazioni. In definitiva, a fronte della stabilità tra le diverse generazioni della quota di madri che interrompono il lavoro per la nascita di un figlio, tra quelle più giovani aumentano le interruzioni più o meno imposte dal datore di lavoro. In questo contesto, le ‘dimissioni in bianco’ quasi si sovrappongono al totale delle dimissioni⁴⁸.

Figura 1.48 - Madri che hanno interrotto l'attività lavorativa in occasione di una gravidanza per generazione di nascita della madre e modalità di interruzione - Anni 2008-2009 (per 100 madri di 16-64 anni che lavorano o hanno lavorato in passato con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagini multiscopo "Uso del tempo" e "Famiglie e soggetti sociali"

Tra i genitori occupati con bambini di età inferiore a otto anni, solo 205 mila padri e 847 mila madri hanno usufruito almeno una volta nel corso della vita del congedo parentale per prendersi cura del figlio più piccolo. Si tratta prevalentemente di madri: ne ha goduto, infatti, circa una donna ogni due (45,3%), e solamente il 6,9% degli uomini (tavola 1.33).

Il congedo parentale è più diffuso tra le madri residenti nell'Italia centro settentrionale (il 48,5% nel Nord e il 46,5% nel Centro, contro il 35,4% nel Mezzogiorno).

Nel Mezzogiorno solo poco più della metà delle madri occupate ha utilizzato il congedo parentale assentandosi per più di un mese (57%) contro quasi i tre quarti delle madri che vivono nelle altre ripartizioni geografiche (71,5% nel Nord e 73,8% nel Centro). Inoltre, nell'Italia settentrionale si fruisce non solo più frequentemente del congedo facoltativo, ma anche per periodi più lunghi: il 35,1% si è assentata dal lavoro da tre a meno di sei mesi e 35,8% per più di sei mesi.

Come è già stato rilevato per le assenze dal lavoro, al crescere del livello di istruzione aumenta il ricorso all'astensione facoltativa dal lavoro: il 48,9% delle madri laureate se ne sono avvalse, il 49,9% delle diplomate, mentre per le lavoratrici in possesso della licenza media o di un titolo di studio inferiore tale quota scende al 29,9%.

Tra i settori di attività economica in cui risulta più diffuso l'utilizzo del congedo parentale da parte delle madri figurano la Pubblica Amministrazione (68%), il settore dell'istruzione (53,1%, tra le professoresse e le insegnanti il 55,7%) e il settore della sanità (51,3%).

⁴⁶ **Totale interruzioni per nascita di un figlio:** madri di 16-64 anni che lavorano o hanno lavorato in passato e che nel corso della propria vita lavorativa hanno interrotto l'attività lavorativa almeno una volta indicando come motivo la nascita di un figlio (Indagine dell'Istat "Famiglie e soggetti sociali").

⁴⁷ **Interruzioni per costrizione:** madri di 16-64 anni che lavorano o hanno lavorato in passato, che nell'indagine Multiscopo dell'Istat "Uso del tempo" rispondono affermativamente alla domanda: "Nel corso della sua vita lavorativa è stata licenziata o è stata messa in condizione di lasciare il lavoro (attraverso sue dimissioni), in occasione o a seguito di una gravidanza?".

⁴⁸ Istat, *Maternità e interruzioni del lavoro*, 2011, http://www3.istat.it/dati/catalogo/20110523_00/grafici/3_7.html

Il 51,7% delle madri che occupano una posizione lavorativa alle dipendenze ha usufruito del congedo parentale almeno una volta nel corso della vita del figlio minore (il 58% tra le impiegate). Considerando, invece, le madri che svolgono un'attività autonoma, la stessa quota raggiunge appena il 17,1%.

Solo sei madri ogni dieci che hanno un'attività autonoma (contro le sette su dieci di quelle che lavorano alle dipendenze) hanno interrotto l'attività per almeno un mese continuativo e poco più della metà (il 51,2% tra le lavoratrici autonome) lo ha fatto per meno di tre mesi.

Le dipendenti si astengono dal lavoro godendo del congedo parentale per periodi più prolungati, il 33,6% per più di sei mesi contro il 17,5% delle autonome.

Nella Pubblica Amministrazione, il settore di attività economica caratterizzato per un utilizzo più frequente dell'astensione facoltativa per maternità, quasi i tre quarti delle madri (74,1%) ne ha goduto per almeno in mese e il 41,6% non oltre i tre mesi.

Occorre osservare che nel 2011, sulla base dei dati amministrativi dell'INPS, il congedo parentale è stato utilizzato complessivamente da 296 mila dipendenti, dei quali 264 mila lavoratrici (89%) e 32 mila lavoratori (11%), in prevalenze nelle regioni del Centro-Nord (83%)⁴⁹.

Tavola 1.33 - Occupate (15-64 anni) con figli con meno di 8 anni che hanno utilizzato almeno una volta nel corso della vita o nei 12 mesi precedenti l'intervista il congedo parentale per prendersi cura del figlio più piccolo, durata del congedo, per titolo di studio, posizione nella professione, alcuni settori di attività economica, regime orario, classe di età della donna e classe di età del figlio più piccolo - Il trimestre 2010 (per 100 madri con le stesse caratteristiche)

CARATTERISTICHE	Utilizzo del congedo parentale	Utilizzo del congedo parentale negli ultimi 12 mesi	Utilizzo del congedo parentale per almeno un mese continuativo (a)	Durata assenza dal lavoro (b)		
				Meno di 3 mesi	Da 3 a meno di 6 mesi	6 mesi o più
RIPARTIZIONI						
Nord	48,5	15,7	71,5	28,9	35,1	35,8
Centro	46,5	18,0	73,8	42,3	29,7	27,6
Mezzogiorno	35,4	13,8	57,0	49,5	23,4	27,0
TITOLO DI STUDIO						
Licenza media o titolo più basso	29,9	8,5	64,1	33,3	32,7	34,0
Diploma di scuola superiore	49,9	16,6	70,2	32,9	32,3	34,5
Laurea o altro titolo post-diploma	48,9	20,1	71,2	39,6	31,8	28,6
POSIZIONE NELLA PROFESSIONE						
Dipendente	51,7	18,4	70,4	34,0	32,2	33,6
Indipendente	17,1	4,6	59,4	51,2	31,3	17,5
POSIZIONE PROFESSIONALE						
Dirigente, imprenditore	39,3	15,5	67,6	38,1	34,6	27,3
Impiegato	58,0	21,4	71,3	33,2	32,9	33,7
Operaio	35,5	10,8	67,3	34,9	29,8	34,8
Lavoratore in proprio	20,3	4,9	62,6	54,5	28,5	17,1
SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA						
Pubblica amministrazione	68,0	34,6	74,1	41,6	23,0	34,2
Istruzione	53,1	22,0	66,7	47,3	25,6	27,2
Sanità	51,3	18,9	66,6	32,3	32,1	35,6
REGIME ORARIO						
Tempo pieno	45,7	17,1	69,1	37,7	33,4	28,8
Tempo parziale	44,6	13,6	70,5	30,2	30,0	39,4
CLASSE DI ETÀ						
Fino a 34	39,1	16,7	67,7	35,2	32,0	32,4
35-44	48,6	15,6	70,4	34,5	32,5	32,9
45-64	49,8	13,1	71,5	40,2	29,4	30,4
CLASSE DI ETÀ DEL FIGLIO PIU' PICCOLO						
0-2 anni	45,8	25,1	70,7	33,4	34,3	32,2
3-5 anni	45,7	11,0	67,4	36,7	32,3	30,5
6-7 anni	43,4	5,2	71,1	35,5	27,3	37,2

⁴⁹ Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale, Rapporto sulla coesione sociale.

Totale	45,3	15,8	69,6	35,0	32,2	32,6
Totale (valori assoluti in migliaia)	847	297	590	207	190	193

(a) per 100 madri che hanno fruito del congedo parentale

(b) per 100 madri che hanno fruito per almeno un mese del congedo parentale

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro" della rilevazione sulle forze di lavoro)

I genitori che non fruiscono del congedo facoltativo per maternità o paternità, esclusi quelli che non ne hanno diritto, sono numerosi: si tratta di 2,4 milioni di padri occupati e di 1 milioni di madri occupate.

Quasi un quarto delle madri (24,4%) preferisce lavorare per scelta personale, mentre quasi un terzo dei padri (33,3) non ne ha avuto bisogno perché il partner o altri parenti (per es. i nonni) si prendono cura del bambino (tavola 1.34).

Nella graduatoria dei motivi la seconda posizione è occupata dalle madri che dichiarano di non averne avuto bisogno perché hanno potuto contare sulla rete familiare (23,1%), in particolare delle nonne, e dai padri che, invece, preferiscono lavorare per scelta personale (26%).

La terza posizione è occupata dalle madri che dichiarano di non averne avuto bisogno perché non avevano un lavoro significativo (12,9%) e dai padri che dichiarano che ne usufruisce il partner (15,7%).

Solo il 10,4% delle madri e il 5% dei padri dichiarano che non hanno fruito del congedo parentale perché è poco o per niente remunerato.

E' preoccupante che il 5,3% delle madri e il 7,4% dei padri non siano informati sull'esistenza del congedo parentale e sulle condizioni per beneficiarne.

Tavola 1.34 - Occupati (15-64 anni) con figli con meno di 8 anni che non hanno fruito del congedo parentale per prendersi cura del figlio più piccolo, per sesso e motivo del non utilizzo* - II trimestre 2010 (composizione percentuale)

	Femmine				Maschi			
	Nord	Centro	Mezzogiorno	Italia	Nord	Centro	Mezzogiorno	Italia
Preferisce lavorare per scelta personale	23,5	20,0	29,8	24,4	23,9	22,3	31,5	26,0
Non ne ha avuto bisogno perché: il partner o altri parenti (per es. i nonni) si prendono cura del bambino	25,1	22,4	19,5	23,1	33,1	35,3	32,5	33,3
Non ne ha avuto bisogno perché: non ha/aveva un lavoro significativo	10,9	15,9	14,5	12,9	0,8	0,7	2,3	1,2
Poco o per niente remunerato	10,0	15,3	7,3	10,4	5,2	7,1	3,3	5,0
Per poter usufruire del congedo in futuro	5,9	7,6	6,5	6,4	2,1	3,2	1,8	2,2
Non informato sull'esistenza e/o sui diritti del congedo parentale	5,6	4,6	5,4	5,3	6,8	6,8	8,8	7,4
Il datore di lavoro ha creato dei problemi	4,3	2,7	2,8	3,6	1,4	2,8	3,6	2,4
Effetti negativi sulla carriera	3,9	2,2	3,6	3,5	3,7	3,6	2,6	3,3
Non ne ha avuto bisogno perché: per altri motivi (specificare)	2,9	1,9	3,5	2,9	0,6	0,1	0,4	0,4
Non c'è flessibilità nella scelta del periodo	2,3	2,3	2,5	2,3	1,4	1,6	2,5	1,8
Altro (specificare)	2,4	2,8	1,6	2,3	0,7	0,9	0,6	0,7
Ha preso il congedo parentale per periodi frazionati	2,4	1,1	1,4	1,9	0,2	0,9	0,4	0,4
Non ne ha avuto bisogno perché: ne ha usufruito o ne usufruisce il partner	0,8	1,2	1,7	1,1	20,0	14,8	9,7	15,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Sono esclusi i genitori che non hanno il diritto di fruire del congedo parentale facoltativo.

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati Istat (modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro" della rilevazione sulle forze di lavoro)

Le imprese italiane con meno di 20 dipendenti non utilizzano, se non marginalmente, le agevolazioni (riduzione del 50% dei contributi sociali a carico del datore di lavoro) per le assunzioni a tempo determinato in sostituzione delle lavoratrici in congedo di maternità obbligatorio: poco più di 19 mila lavoratori assunti nel 2011 per sostituire temporaneamente i dipendenti che si assentano dal lavoro per la nascita di un figlio, in maggioranza donne (17 mila) (figura 1.49).

Nel 2011 le dipendenti che hanno beneficiato della maternità obbligatoria era complessivamente 376 mila per cui solo una quota marginale è stata sostituita temporaneamente con altri lavoratori

Le imprese attive nel 2010 del settore privato non agricolo con al massimo 19 dipendenti sono circa 4,3 milioni e occupano circa 4,5 milioni di lavoratori dipendenti (esclusi gli autonomi).

I lavoratori assunti in sostituzione di altri lavoratori divenuti madri o padri erano nel 2009 poco meno di 19 mila e sono aumentati solo di circa 800 unità nel 2011.

Il 69% degli assunti in sostituzione di lavoratori in maternità/paternità risiede nel Nord (13,5 mila), il 21% nel Centro (4 mila) e il 10% nel Mezzogiorno (1,9 mila) (figura 1.50).

Le ragioni dello scarso utilizzo delle agevolazioni per l'assunzione a tempo determinato in sostituzione delle lavoratrici in congedo è probabilmente legato alla consistenza dei costi diretti e indiretti della maternità per le piccole imprese.

Anche se l'Inps provvede al pagamento dell'80% della retribuzione della madre che si è assentata dal lavoro per 5 mesi e all'attribuzione dei contributivi figurativi, il costo diretto per l'azienda non è pari a zero perché deve pagare i ratei di ferie, mensilità aggiuntive e TFR per i periodi di assenza e l'integrazione al 100% della retribuzione, se prevista dal contratto collettivo.

L'assunzione facoltativa in sostituzione di un altro lavoratore per la quale è prevista la decontribuzione al 50%, solo per le imprese sotto i 20 dipendenti, rappresenta obiettivamente un costo aggiuntivo di cui deve farsi carico quasi interamente il datore di lavoro.

Probabilmente se l'incentivo fosse pari a quello previsto per l'assunzione a tempo determinato di un lavoratore in mobilità, potrebbe aumentare la quota delle 380 mila dipendenti in maternità sostituite da un'altra lavoratrice.

Figura 1.49 – Assunzioni agevolate a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità per sesso – Anni 2009-I trim. 2012 (valori assoluti)

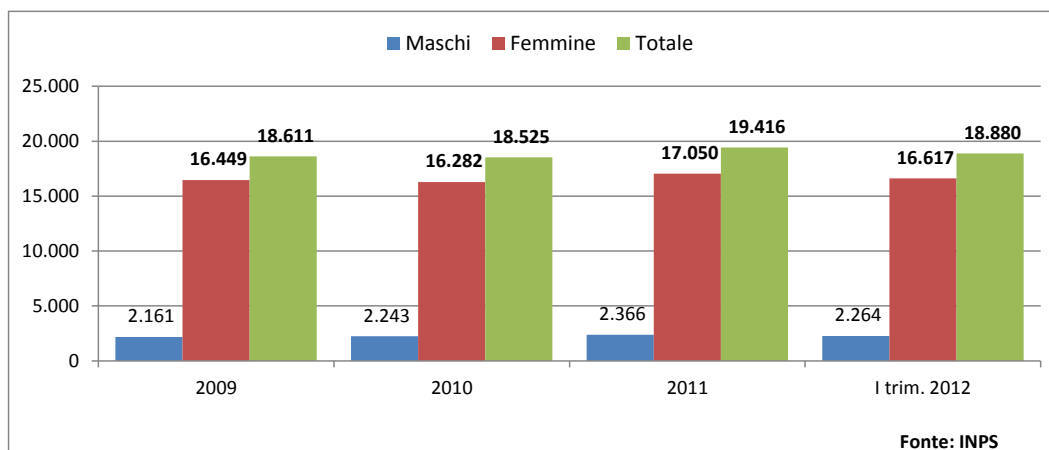
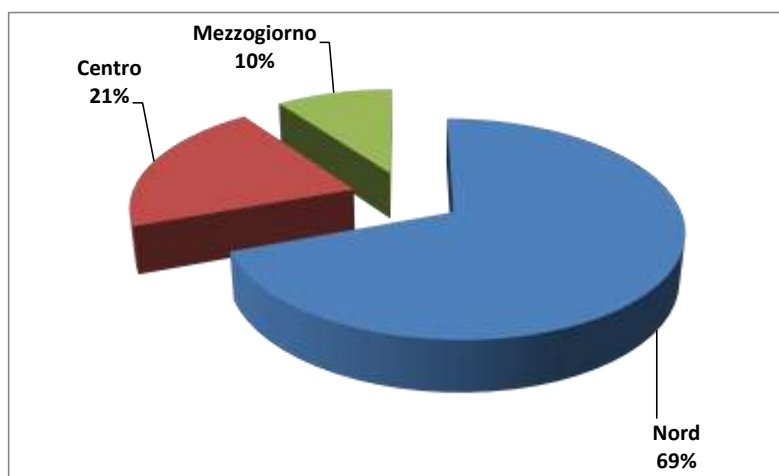


Figura 1.50 – Assunzioni agevolate a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità per ripartizione – Anno 2009 (valori assoluti in migliaia)

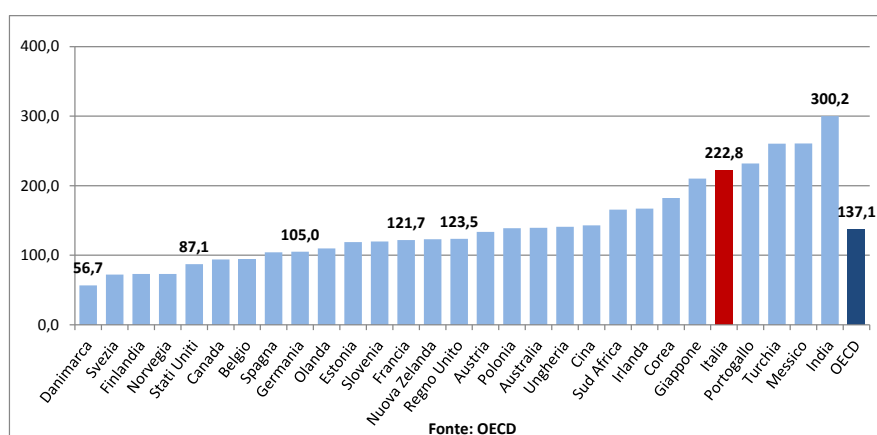


1.2.8 L'eccessivo peso del lavoro familiare (non pagato) sulle donne

In tutti i paesi dell'OCSE le donne utilizzano una quota maggiore del proprio tempo per i lavori familiari, negli *unpaid work* che, se acquistati nel mercato, produrrebbero un aumento dell'occupazione e del prodotto nazionale⁵⁰. Mediamente la differenza di genere è pari a 2 ore e 24 minuti nelle 24 ore, ma ci sono forti differenze tra i paesi (figura 1.51). Per esempio, le donne turche, messicane e indiane occupano da 4,3 a 5 ore in più rispetto ai partner, mentre la differenza è intorno a un'ora nei paesi nordici (57 minuti in Danimarca, 1 ora e 12 minuti in Svezia) e negli Stati Uniti (1 ora e 27 minuti), ma è sempre contenuta intorno a un'ora e mezza in altri grandi paesi come la Spagna e la Germania, aumenta a circa 2 ore in Francia e Regno Unito.

L'Italia, con una differenza del tempo impiegato da donne e uomini nei lavori domestici di 3 ore e 52 minuti si colloca di poco al di sotto del Portogallo e della Turchia e in compagnia del Giappone dove si osservano alte differenze di genere nel tempo dedicato al lavoro non pagato (3 ore e 30 minuti), nonostante le quali corrispondono, diversamente dal nostro Paese, alti tassi di occupazione femminile (88,8% nel 2011).

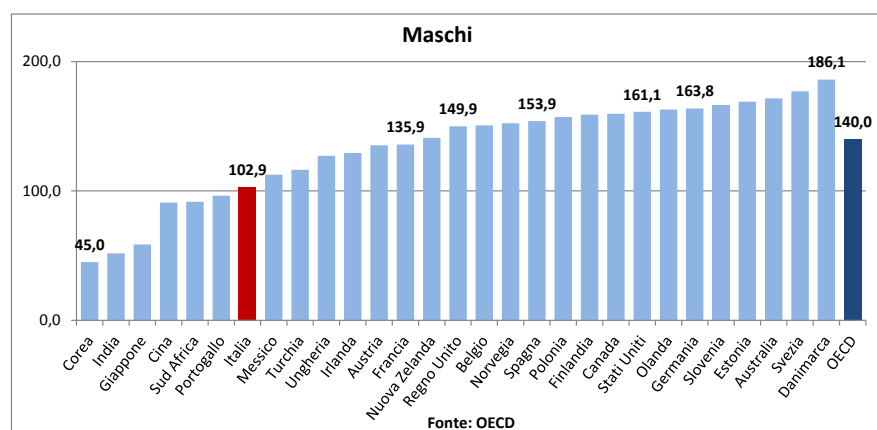
Figura 1.51 – Differenza del tempo dedicato ai lavori familiari fra le donne e gli uomini (15-64 anni) nel periodo 1998-2008 (minuti sulle 24 ore)



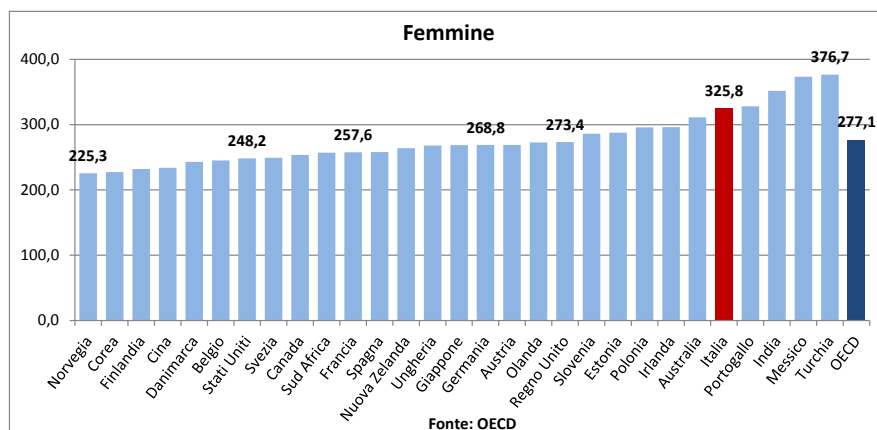
Ovviamente nei paesi dove si osservano i maggiori *gender gap in unpaid work*, gli uomini dedicano meno tempo ai lavori familiari. Da questo punto di vista l'Italia si colloca a ridosso dei paesi nei quali gli uomini spendono meno tempo per i lavori familiari come il Portogallo e l'Africa con 1 ora e 43 minuti a fronte delle 5 ore e 26 minuti nelle 24 ore delle donne che a loro volta si collocano nella parte alta della classifica, in compagnia delle donne portoghesi e indiane (figura 1.52).

Negli Stati Uniti gli uomini lavorano 2 ore e 41 minuti al giorno, le donne 4 ore e 8 minuti; in Germania gli uomini 2 ore e 43 minuti e le donne 4 ore e 30 minuti; in Danimarca gli uomini 3 ore e 6 minuti, le donne 4 ore e 2 minuti.

Figura 1.52 – Tempo dedicato ai lavori familiari dalle donne e gli uomini (15-64 anni) nel periodo 1998-2008 (minuti sulle 24 ore)



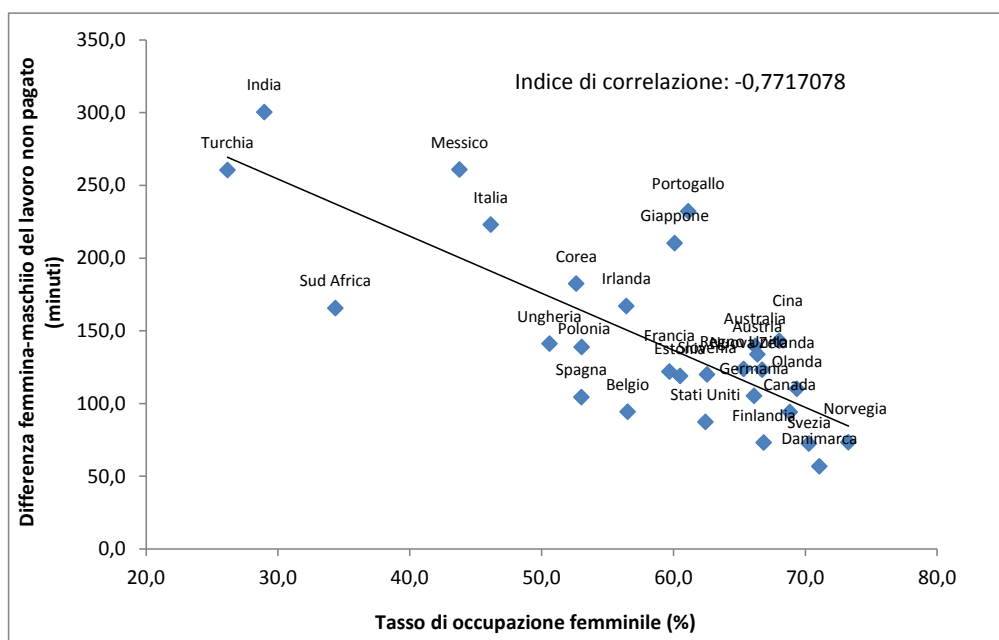
⁵⁰ Veerle Miranda, *Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 116, 2012.



Come si può vedere nel grafico successivo, nei paesi dove è più alta la differenza tra il tempo dedicato dalle donne e dagli uomini ai lavori familiari, il tasso di occupazione femminile è più basso e la correlazione negativa fra questi due indicatori è significativa (*figura 1.53*).

Viceversa, nei paesi dove il lavoro familiare è distribuito in maniera più equilibrata fra uomini e donne, come gli Stati Uniti e i paesi europei del Nord, la quota di donne che lavora è molto più alta.

Figura 1.53 – Differenza del tempo dedicato ai lavori familiari fra le donne e gli uomini (15-64 anni) nel periodo 1998-2008 (minuti sulle 24 ore) e tasso di occupazione femminile 2009



La scarsa propensione degli uomini delle regioni meridionali a farsi carico della cura dei bambini e dei lavori familiari emerge dal grafico successivo che mostra come questi lavori non retribuiti siano, nel Mezzogiorno, a carico quasi esclusivamente delle donne (*figura 1.54*).

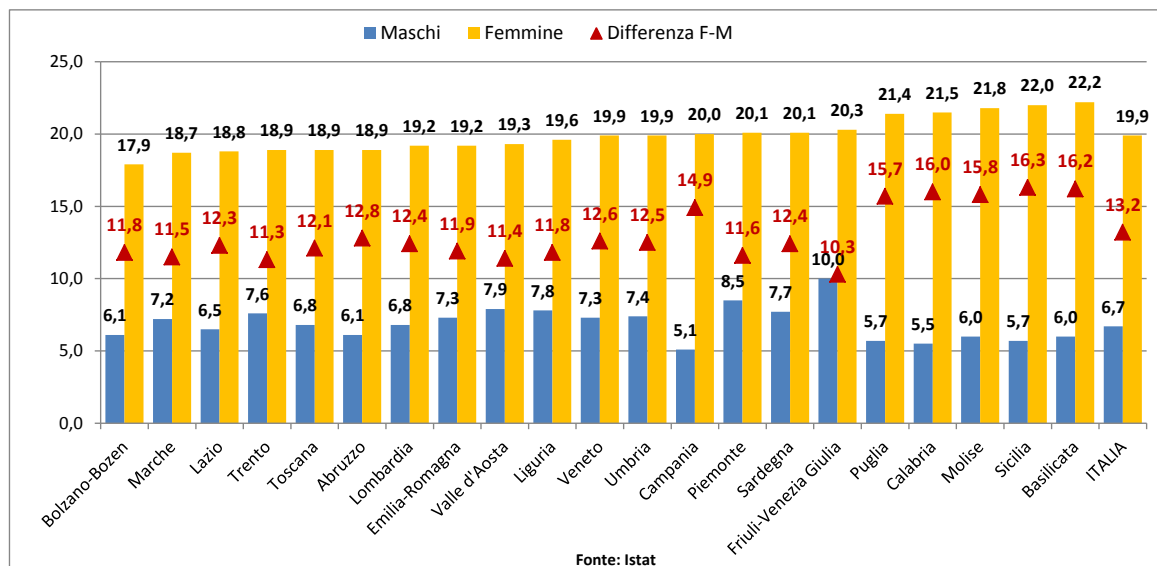
Infatti la Puglia, la Calabria, il Molise, la Sicilia e la Basilicata sono le regioni nelle quali le donne occupano la percentuale più alta di tempo sulle 24 ore per i lavori familiari (da 21,4% a 22,2%) a fronte del 6% degli uomini.

La differenza di tempo dedicato al lavoro familiare tra donne e uomini in queste regioni varia intorno ai 16 punti percentuali.

Occorre tuttavia osservare che anche nel resto del paese la differenza in punti percentuali tra la quota di tempo dedicata dalle donne e dagli uomini per i lavori familiari scende solo di poco sotto la media nazionale del 13,2% e solo in poche regioni come il Friuli-Venezia Giulia (10,3 punti) e nella provincia autonoma di Trento (11,3 punti).

Le donne occupano la minore quota del loro tempo ai lavori familiari nella provincia di Bolzano (17,9%) e gli uomini collaborano maggiormente nella gestione della famiglia nella regione Friuli-Venezia Giulia (10%).

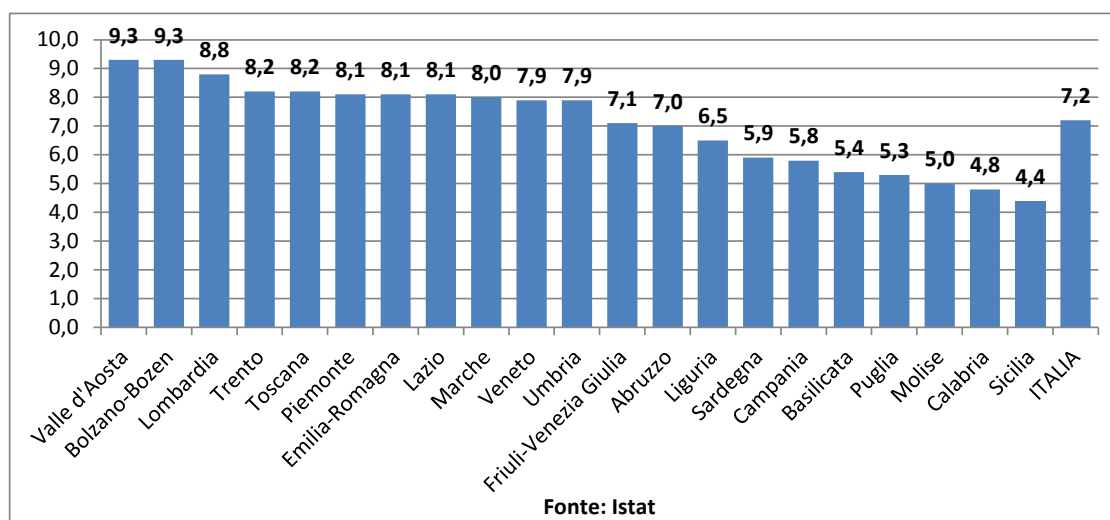
Figura 1.54 – Lavoro familiare svolto in un giorno medio settimanale dalla popolazione maschile e femminile di 15 anni e più per regione - Anno 2008-2009 (quota percentuale di tempo sulle 24 ore e differenza maschi-femmine in punti percentuali)



La maggiore conseguenza della mancata condivisione dei lavori familiari all'interno della coppia è rappresentata nel grafico successivo dal quale emerge che nelle regioni meridionali le donne occupano meno tempo della loro giornata nel lavoro retribuito: dal 5,9% della Sardegna al 4,4% della Sicilia, a fronte del 7,2% della media nazionale (figura 1.55).

Le regioni dove le donne occupano una quota maggiore del loro tempo nel lavoro retribuito sono la Valle d'Aosta, la provincia di Bolzano e la Lombardia.

Figura 1.55 - Lavoro retribuito svolto in un giorno medio settimanale dalla popolazione femminile di 15 anni e più per regione - Anno 2008-2009 (quota percentuale di tempo sulle 24 ore)

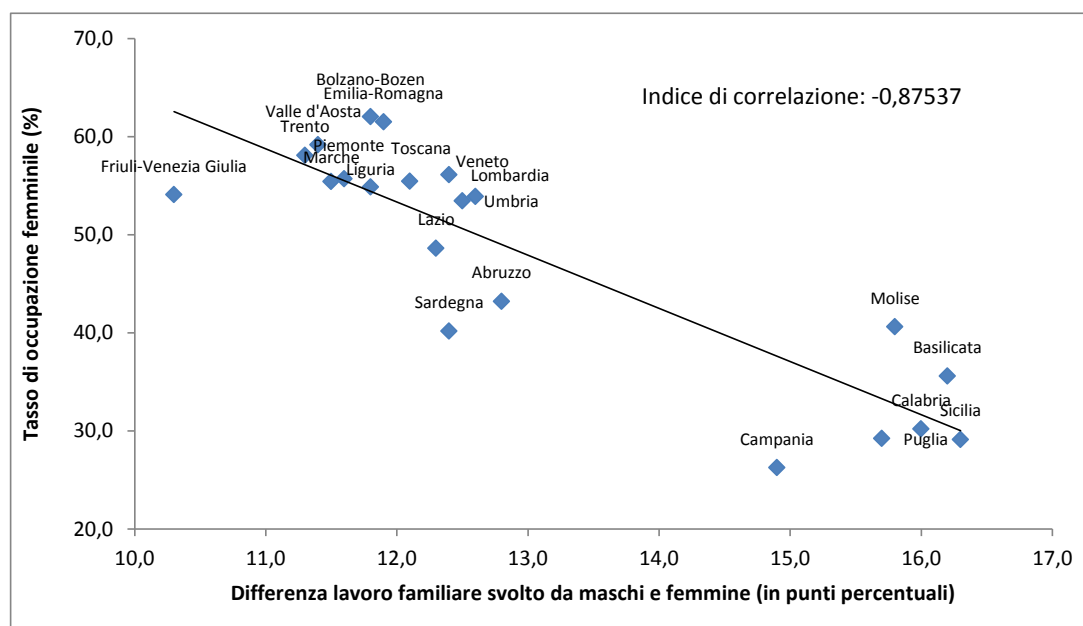


Nel grafico successivo si può osservare anche per le regioni italiane la significativa correlazione negativa fra il gap di genere nei lavori familiari e il tasso d'occupazione femminile (figura 1.56).

In gran parte del Centro-Nord dove minore è il gap di genere sui lavori familiari si osservano i tassi di occupazione femminili più alti, mentre in quasi tutte le regioni del Mezzogiorno, con l'esclusione

dell'Abruzzo e della Sardegna è evidente la correlazione negativa tra il gap di genere e l'occupazione delle donne.

Figura 1.56 – Differenza del tempo dedicato ai lavori familiari fra le donne e gli uomini (15-64 anni) nel periodo 1998-2008 (minuti sulle 24 ore) e tasso di occupazione femminile 2009



Complessivamente la differenza della quota di tempo utilizzata per il lavoro familiare da uomini e donne è pari a 13,2 punti percentuali (*tavola 1.35*).

Questo valore aumenta nella fascia d'età fra 25 e 64 anni, per le persone coniugate, diminuisce nelle coppie diplomate e laureate, è pari a 10 punti per le donne che lavorano e sale a oltre 27 punti per le casalinghe.

Ovviamente il numero dei figli aumenta il divario di genere nel tempo dedicato al lavoro familiare, così come l'area di residenza incide in maniera significativa: circa 12 punti di differenza nel Nord e di poco superiore a 15 punti nel Mezzogiorno.

Tavola 1.35 - Lavoro familiare svolto in un giorno medio settimanale dalla popolazione maschile e femminile di 15 anni e più per tipo di attività e alcune caratteristiche - Anno 2008-2009 (durata media generica in ore e minuti e quota percentuale di tempo sulle 24 ore)

CARATTERISTICHE	Maschi		Femmine		Differenza M-F in punti percentuali
	Mg	% sulle 24 ore	Mg	% sulle 24 ore	
TOTALE	1:37	6,7	4:46	19,9	13,2
CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE					
CLASSI DI ETÀ					
15-24	0:27	1,9	1:34	6,5	4,6
25-44	1:17	5,3	4:53	20,4	15,1
45-64	1:54	7,9	5:33	23,1	15,2
65 e più	2:32	10,6	5:06	21,2	10,6
STATO CIVILE					
Celibe	0:54	3,7	2:19	9,7	6,0
Coniugato	1:58	8,2	6:07	25,5	17,3
Separato, divorziato	1:49	7,5	4:21	18,2	10,7
Vedovo	2:41	11,2	4:24	18,4	7,2
CARATTERISTICHE SOCIO-ECONOMICHE					
LIVELLO DI ISTRUZIONE					
Laurea	1:25	5,9	3:51	16,0	10,1
Diploma superiore	1:26	5,9	4:18	17,9	12,0
Licenza media	1:28	6,1	4:59	20,7	14,6

CARATTERISTICHE	Maschi		Femmine		Differenza M-F in punti percentuali
	Mg	% sulle 24 ore	Mg	% sulle 24 ore	
Licenza elementare, nessun titolo	2:21	9,8	5:27	22,7	12,9
CONDIZIONE LAVORATIVA					
Occupato	1:14	5,1	3:40	15,2	10,1
<i>Dirigente, imprenditore, libero professionista</i>	1:03	4,4	3:24	14,2	9,8
<i>Direttivo, quadro, insegnante, impiegato</i>	1:31	6,3	3:43	15,5	9,2
<i>Operaio</i>	1:12	5,0	3:40	15,3	10,3
<i>Lavoratore in proprio, socio cooperativa, coadiuvante, cococo e prestazione d'opera</i>	0:56	3,9	3:35	14,9	11,0
In cerca di occupazione	1:37	6,7	4:57	20,6	13,9
Casalinga			6:30	27,1	27,1
Studente	0:24	1,6	1:11	4,9	3,3
Ritirato dal lavoro	2:50	11,8	5:25	22,6	10,8
Altro	1:49	7,6	4:32	18,9	11,3
CARATTERISTICHE FAMILIARI					
AMPIEZZA DELLA FAMIGLIA					
1 componente	1:57	8,1	3:51	16,1	8,0
2 componenti	1:58	8,2	4:58	20,7	12,5
3 componenti	1:35	6,6	4:57	20,6	14,0
4 componenti	1:19	5,5	4:55	20,5	15,0
5 componenti e più	1:12	5,0	4:54	20,4	15,4
POSIZIONE NEL NUCLEO					
Partner in coppia con figli	1:53	7,9	6:27	26,9	19,0
Partner in coppia senza figli	2:04	8,6	5:20	22,2	13,6
Figlio	0:33	2,3	1:38	6,8	4,5
Membro isolato	1:51	7,7	3:50	16,0	8,3
Monogenitore padre	2:37	10,9	4:58	20,7	9,8
CARATTERISTICHE TERRITORIALI					
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE					
Nord-ovest	1:47	7,4	4:40	19,5	12,1
Nord-est	1:49	7,6	4:41	19,5	11,9
Centro	1:37	6,8	4:32	18,9	12,1
Sud	1:19	5,5	4:57	20,6	15,1
Isole	1:30	6,2	5:10	21,5	15,3
TIPI DI COMUNE					
Comune centro dell'area metropolitana	1:34	6,6	4:23	18,3	11,7
Periferia dell'area metropolitana	1:32	6,4	4:49	20,1	13,7
Fino a 2.000 abitanti	1:57	8,2	5:17	22,0	13,8
Da 2.001 a 10.000 abitanti	1:47	7,4	4:59	20,8	13,4
Da 10.001 a 50.000 abitanti	1:28	6,1	4:47	19,9	13,8
50.001 abitanti e più	1:35	6,6	4:34	19,0	12,4

Fonte: Istat (Uso del tempo)

La differenza di genere del tempo dedicato al lavoro familiare nella coppia con la donna occupata diminuisce da circa 4 ore nel biennio 1988-1989 a poco meno di 3 ore nel biennio 2008-2009, ma se nella coppia ci sono anche i figli la differenza aumenta di circa 15 minuti (*tavola 1.36*). Tra il primo e il terzo biennio il tempo dedicato dagli uomini al lavoro familiare aumenta di circa 22 minuti e quello delle donne diminuisce di circa 49 minuti. Se ci sono figli, il tempo dedicato alla famiglia dagli uomini aumenta dal primo al terzo biennio di soli 7 minuti, mentre quello delle donne diminuisce di meno (37 minuti).

Se la donna non lavora, la differenza del tempo dedicato dalle donne e dagli uomini aumenta a circa 7 ore e mezzo nel primo biennio e a 6 ore e 30 nel terzo biennio. Dal primo al terzo periodo preso in considerazione l'impegno familiare degli uomini aumenta in modo modesto (19 minuti) e quello delle donne diminuisce di 30 minuti.

A parte i modesti miglioramenti nella condivisione del lavoro familiare da parte degli uomini, i dati della tabella forniscono un'informazione importante: quando la madre lavora riduce mediamente il tempo dedicato al lavoro familiare di circa 3 ore mentre il padre le aumenta di circa 30 minuti (nel biennio 2008-2009).

Si può supporre che le 3 ore quotidiane siano le ore di lavoro familiare gratuito che devono essere svolte da personale retribuito, sia attraverso colf e babysitter o utilizzando i servizi per l'infanzia, dal momento che le madri non possono più offrirlo gratuitamente e i padri, in Italia, non le compensano completamente aumentando nella stessa misura il loro impegno per la famiglia.

Tavola 1.36 – Lavoro familiare delle persone in coppia con donna di 25-44 anni per condizione della donna, tipologia della coppia e sesso - Anni 1988-1989, 2002-2003 e 2008-2009 (durata media generica in ore e minuti)

Maschi			Femmine			Differenza femmine-maschi			Differenza primo e terzo biennio	
1988-1989	2002-2003	2008-2009	1988-1989	2002-2003	2008-2009	1988-1989	2002-2003	2008-2009	Maschi +	Femmine -
Coppie con lei occupata										
Totale coppie										
1:32	1:49	1:54	5:29	4:57	4:40	3:57	3:08	2:46	0:22	0:49
In coppia con figli										
1:35	1:55	2:04	5:47	5:23	5:10	4:12	3:28	3:06	0:29	0:37
Coppie con lei non occupata										
Totale coppie										
1:08	1:27	1:27	8:27	8:11	7:57	7:19	6:44	6:30	0:19	0:30
In coppia con figli										
1:10	1:28	1:30	8:36	8:22	8:12	7:26	6:54	6:42	0:20	0:24

Fonte: Istat (Uso del tempo)

Una misura che ad avviso del CNEL potrebbe valorizzare il lavoro domestico e di cura svolto dalle donne potrebbe consistere nel calcolare, o quantomeno stimare, all'interno del PIL del nostro Paese l'apporto economico che questo tipo di lavoro fornisce. Ciò, oltre ad un indiscutibile valore simbolico, si tradurrebbe anche in valore economico, in quanto porrebbe in evidenza il fatto che la sostituzione di tale lavoro domestico, svolto "fuori dal mercato", con un lavoro affidato a terzi (cooperative, società di servizi, singoli lavoratori e lavoratrici), e quindi "dentro il mercato", porterebbe ad un accrescimento netto e visibile del PIL⁵¹.

Infine, ha qualche interesse analizzare come sono distribuite le tipologie di lavoro familiare tra uomini e donne e in alcuni paesi europei (tavola 1.37).

Fatto 100 il tempo dedicato ai lavori familiari, in Italia le donne ne occupano il 75% per preparare i pasti, per il lavaggio dei piatti, per la pulizia della casa e per lavare e stirare, quota che scende al 61% in Germania e al 57% in Svezia.

Le donne italiane dedicano una quota minore di tempo alla cura dei bambini (9%) rispetto agli altri paesi (dal 10% al 13%).

I maschi italiani insieme a quelli spagnoli dedicano una quota maggiore di tempo alla cura dei bambini (rispettivamente 12% e 13%) nel confronto con gli uomini degli altri paesi (dall'11% della Svezia al 6% della Francia).

Gli uomini italiani dedicano una quota significativa di tempo al giardinaggio (16%) nel confronto con i maschi degli altri paesi: 9% in Spagna e Regno Unito, 7% in Germania e Svezia.

Viceversa gli italiani e gli spagnoli sono poco propensi a fare i lavori di costruzione e di riparazione (6% del totale) a fronte del 13% dedicato a questa attività domestica da tedeschi e svedesi e del 23% dai francesi.

La quota di uomini italiani che si occupano della pulizia della casa è allineata alla media degli altri paesi (dal 18% dei tedeschi al 13% degli spagnoli e svedesi).

Tutti gli uomini dei paesi europei presi in considerazione sono poco propensi a lavare i piatti (dal 5% degli italiani al 7% degli svedesi e britannici).

Alla preparazione dei pasti gli italiani e i tedeschi dedicano minor tempo (12%) rispetto a quanto accade nel Regno Unito (19%) e in Spagna (20%).

⁵¹ CNEL, *Il lavoro delle donne in Italia*, Osservazioni e Proposte, 2010, p. 48.

Tavola 1.37 – Tipologie di lavoro familiare per sesso in alcuni paesi europei – Anno 2006

	Italia		Germania		Spagna		Francia		Svezia		Regno Unito	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Preparazione dei pasti (1)	25	12	20	12	27	20	25	13	23	17	22	19
Lavaggio dei piatti (2)	11	5	8	6	10	4	7	4	10	7	7	7
Pulizia della casa (3)	28	15	21	18	21	13	26	16	14	13	20	14
Lavare e stirare (4)	11	0	12	2	11	1	11	1	10	3	11	3
Giardinaggio (5)	2	16	4	7	1	9	3	13	4	7	3	9
Costruzioni e riparazioni (6)	0	6	1	13	0	6	1	23	2	13	2	12
Spesa e shopping (7)	11	23	15	20	12	20	14	19	13	15	15	17
Cura dei bambini (8)	9	12	10	7	10	13	10	6	13	11	13	9
Altri lavori domestici	3	11	9	15	8	14	3	5	11	14	7	10
Lavoro domestico totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ore e minuti al giorno	05:20	01:35	04:11	02:21	04:55	01:37	04:30	02:22	03:42	02:29	04:15	02:18

- (1) Preparazione dei pasti: comprende tutte le attività connesse con la preparazione di pasti, spuntini, bevande ..., ma comprende anche la cottura e la conservazione, nonché preparare la tavola e servire i pasti.
- (2) Lavaggio dei piatti: comprende ogni attività prima e dopo il lavaggio, ad esempio sparcchiare la tavola dopo un pasto e mettere il resto del cibo in frigorifero, l'essiccazione, riordinare i piatti e caricare e scaricare la lavastoviglie.
- (3) Pulizia della casa: comprende l'utilizzo dell'aspirapolvere, il lavaggio e la ceratura dei pavimenti, lavare i vetri, rifare i letti, mettere in ordine, organizzare la casa, fare la raccolta differenziata dei rifiuti, ecc.
- (4) Lavare e stirare: include il carico e lo scarico della lavatrice, il lavaggio a mano, stirare e riporre biancheria negli armadi.
- (5) Giardinaggio: comprende tutti i tipi di lavori in giardino compresa la raccolta di ortaggi.
- (6) Costruzioni e riparazioni: comprende tutti i tipi di costruzioni, ristrutturazioni e riparazioni del garage, dell'abitazione o di altre dipendenza, così come le riparazioni interne, le riparazioni delle attrezzature, la manutenzione dei veicoli, ecc.
- (7) Spesa e shopping: comprende l'acquisto di beni di consumo e d'investimento, girare per negozi o mercati.
- (8) Cura dei bambini: comprende l'assistenza attiva a un bambino che vive in casa propria, compresa l'assistenza fisica, l'insegnamento, leggere, giocare e parlare con un bambino, accompagnare un bambino da un medico, visitare la scuola, ecc. Sono esclusi andare insieme al cinema, guardare la televisione con un bambino, ecc.

Fonte: Eurostat (*National Time Use Surveys*)

1.3 Le difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro con bassi livelli d'istruzione

E' emerso nei capitoli precedenti che per promuovere l'occupazione femminile è prioritario far sì che il salario di riserva sia inferiore al salario di mercato atteso. L'altra alternativa è promuovere l'aumento del salario atteso delle donne, obiettivo non facile se si considera la dinamica stagnante dei salari reali in Italia negli ultimi venti anni e la perdurante crisi economica.

La strada da percorrere sta nel promuovere nelle discipline tecnico scientifiche che oggi sono appannaggio prevalente degli uomini, che può determinare anche un aumento del salario atteso e ridurre il *gender pay gap*, diminuendo la convenienza nelle famiglie a privilegiare l'occupazione maschile e aumentando il potere contrattuale delle donne nei confronti del partner circa una più equa distribuzione dei carichi del lavoro familiare.

Ma come si può osservare nella tabella successiva, il ritardo di scolarizzazione degli occupati italiani rispetto al resto dell'Europa è ragguardevole dal momento che i laureati rappresentano solo il 17,8% del totale, valore più basso in assoluto fra tutti i paesi e inferiore di oltre 12 punti al 29,9% che si osserva nella media europea (tavola 1.38).

Il dato preoccupante è rappresentato dal fatto che il deficit di laureati non è accompagnato dalla presenza tra gli occupati italiani di una quota più elevata di diplomati (47,4% a fronte del 49% della media EU-27) bensì di lavoratori in possesso della licenza media o di titolo di studio inferiore: il 34,8% per l'Italia contro il 20,8% della media dell'Unione europea a 27 e il 13,9% della Germania. Quote superiori di lavoratori che non hanno completato neppure la scuola dell'obbligo si osservano solo in Portogallo (59,2%) a Malta (55,1%) e in Spagna (38,2%) dove, tuttavia, la quota di lavoratori laureati (37,9%) è pari al doppio rispetto a quella dell'Italia.

Anche se la quota di lavoratrici italiane laureate (22,7%) è superiore di oltre 8 punti a quella dei lavoratori con lo stesso titolo di studio terziario (14,3%), il deficit d'istruzione universitaria rispetto alla media europea (33,1%) è molto alto, pari a oltre 10 punti percentuali che salgono a quasi 18 punti nel confronto con il Regno Unito (40,5%). Tuttavia oltre la metà delle lavoratrici italiane è diplomata (50,3%), quota superiore alla media europea (47,7%) e a quella dei lavoratori italiani (45,4%).

Questi dati indicano che i margini per migliorare il livello dell'istruzione terziaria delle lavoratrici italiane è molto ampio.

Tavola 1.38 - Occupati (15-64 anni) dei paesi dell'Unione europea per titolo di studio e sesso - Anno 2011 (composizione percentuale*)

	Maschi			Femmine			Maschi e femmine		
	Licenza media o titolo inferiore	Diploma	Laurea o titolo superiore	Licenza media o titolo inferiore	Diploma	Laurea o titolo superiore	Licenza media o titolo inferiore	Diploma	Laurea o titolo superiore
EU-27	22,3	50,1	27,3	18,9	47,7	33,1	20,8	49,0	29,9
Irlanda	21,1	37,4	38,7	13,1	35,2	49,3	17,3	36,4	43,7
Cipro	22,7	42,4	34,9	19,3	34,1	46,5	21,1	38,4	40,5
Lussemburgo	19,6	38,3	40,5	19,6	38,9	40,4	19,6	38,6	40,5
Lituania	4,9	63,1	32,1	2,7	49,0	48,3	3,8	55,8	40,4
Belgio	22,7	41,8	35,5	16,3	37,7	46,0	19,8	40,0	40,3
Finlandia	16,0	50,4	33,6	11,2	42,6	46,2	13,7	46,6	39,7
Regno Unito	17,6	44,4	36,5	17,2	41,3	40,5	17,4	43,0	38,4
Spagna	42,3	23,5	34,2	33,0	24,3	42,6	38,2	23,9	37,9
Estonia	11,1	60,2	28,7	5,8	47,4	46,7	8,5	53,8	37,7
Svezia	16,2	55,3	28,3	14,0	44,8	41,1	15,2	50,3	34,4
Francia	22,6	46,6	30,8	21,2	41,7	37,2	21,9	44,3	33,8
Lettonia	13,2	63,7	23,0	5,6	53,1	41,2	9,3	58,3	32,4
Olanda	26,4	41,1	31,5	23,7	42,9	32,6	25,1	42,0	32,0
Danimarca	24,8	45,4	27,6	22,0	39,6	36,0	23,5	42,6	31,6
Grecia	34,5	39,1	26,4	24,8	40,4	34,8	30,6	39,7	29,8
Slovenia	11,1	66,8	22,1	10,4	53,3	36,3	10,8	60,6	28,7
Polonia	7,7	70,1	22,2	5,7	57,9	36,4	6,8	64,6	28,6
Germania	12,7	57,2	29,8	13,4	59,7	26,6	13,0	58,3	28,4
Bulgaria	12,5	66,5	21,0	10,0	55,4	34,6	11,3	61,1	27,6
Ungheria	10,6	67,8	21,6	11,4	58,6	30,0	11,0	63,6	25,5
Slovacchia	3,3	78,4	18,2	4,6	70,2	25,2	3,9	74,8	21,3

	Maschi			Femmine			Maschi e femmine		
	Licenza media o titolo inferiore	Diploma	Laurea o titolo superiore	Licenza media o titolo inferiore	Diploma	Laurea o titolo superiore	Licenza media o titolo inferiore	Diploma	Laurea o titolo superiore
Malta	60,2	22,5	17,5	45,6	26,0	28,4	55,1	23,7	21,2
Portogallo	64,6	20,1	15,3	53,2	22,3	24,5	59,2	21,1	19,7
Austria	14,1	65,1	20,8	18,0	63,8	18,2	15,9	64,5	19,6
Repubblica Ceca	3,3	77,6	19,1	6,1	73,7	20,2	4,5	75,9	19,6
Romania	19,0	64,8	16,2	22,1	57,1	20,8	20,4	61,3	18,3
Italia	40,3	45,4	14,3	27,0	50,3	22,7	34,8	47,4	17,8

* La somma di riga non è pari al 100% perché non sono state riportate le quote percentuali di coloro che non rispondono.

Fonte: Eurostat (*Labour Force Survey - LFS*)

A proposito del deficit di lavoratori laureati in Italia, è diffusa la convinzione che questa criticità non sia determinata prevalentemente da una bassa offerta di lavoratori con titolo di studio terziario, ma dalla modesta domanda da parte delle imprese italiane che si caratterizzano per modesti livelli d'innovazione e per attività a bassa intensità di capitale umano. È una evidenza che emerge anche solo confrontando a livello europeo il tasso di occupazione dei laureati o la quota di loro che svolge mansioni che non necessitano della laurea.

Studi più recenti mettono in discussione, almeno in parte, questa convinzione e rilevano “come un’elevata quota di laureati a livello locale sia positivamente correlata alla ristrutturazione del sistema produttivo e alla crescita della produttività. Questo indica come un aumento del livello di istruzione della forza lavoro sia un fattore chiave per superare la fase di stagnazione della crescita della produttività che caratterizza l’economia italiana dalla metà degli anni novanta”⁵².

Inoltre gli imprenditori con istruzione più elevata richiedono personale con più elevati livelli di istruzione: a parità di dimensione dell’impresa e settore di attività, un imprenditore laureato assume il triplo dei laureati rispetto a uno non laureato⁵³.

Anche la tesi sulla scarsa appetibilità dei laureati italiani è scarsamente sostenibile dal momento che, “pur avendo pochi laureati, siamo l’unico paese avanzato che ne è esportatore netto”⁵⁴.

Pur considerando con molta prudenza questa tesi, non vi è dubbio che in Italia gli imprenditori hanno, nel confronto europeo, i più bassi livelli d’istruzione: la tabella successiva mostra che l’Italia è il paese europeo con la quota più bassa di manager laureati (22,5% a fronte della media europea del 51,5%) e quella più elevata, se si esclude il Portogallo e Malta, d’imprenditori che hanno conseguito al massimo la licenza media (29,5% a fronte della media EU-27 dell’11,5% che scende al 4,8% in Germania, paese nel quale il peso del settore manifatturiero è simile al nostro) (*tavola 1.39*).

Molto alta è anche la quota di donne manager che hanno conseguito al massimo la licenza media (26,9% a fronte del 10,3% della media europea e del 6,3% che si osserva in Germania).

Tavola 1.39 - Occupati nella posizione di manager (15-64 anni) in alcuni paesi dell'Unione europea per titolo di studio e sesso - Anno 2011 (composizione percentuale*)

	Maschi			Femmine			Maschi e femmine		
	Licenza media o titolo inferiore	Diploma	Laurea o titolo superiore	Licenza media o titolo inferiore	Diploma	Laurea o titolo superiore	Licenza media o titolo inferiore	Diploma	Laurea o titolo superiore
EU-27	12,2	37,7	49,8	10,3	34,4	55,0	11,5	36,6	51,5
Belgio	9,8	28,0	62,2	7,0	26,5	66,5	9,0	27,5	63,5
Germania	4,2	41,9	53,8	6,3	48,6	45,0	4,8	43,9	51,1
Irlanda	13,1	32,0	53,0	9,2	32,2	56,2	11,8	32,1	54,1
Grecia	22,7	44,1	33,2	21,7	44,6	33,9	22,4	44,2	33,4
Spagna	24,3	22,9	52,8	17,3	19,5	63,2	22,2	21,9	55,9
Francia	11,6	30,0	58,4	8,0	26,8	65,2	10,2	28,8	61,1

⁵² Fabiano Schivardi e Roberto Torrini, *Cambiamenti strutturali e capitale umano nel sistema produttivo italiano*, Banca d’Italia, Questioni di Economia e Finanza (Occasional papers), 2011.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ Francesco Ferrante, *Qualità dell’università e spending review*, nelmerito.it, 15 febbraio 2013.

Italia	30,4	48,4	21,2	26,9	46,8	26,3	29,5	48,0	22,5
Malta	32,7	27,3	40,0	23,5	23,5	52,9	30,3	26,2	43,4
Olanda	13,0	35,2	51,0	14,4	34,2	50,5	13,4	34,9	50,8
Austria	3,4	57,5	39,1	7,0	57,2	35,9	4,4	57,4	38,2
Polonia		44,6	54,9		36,5	63,2		41,5	58,1
Portogallo	53,4	23,0	23,5	47,0	18,0	35,1	51,3	21,3	27,3
Slovenia	1,9	43,9	54,2		21,1	77,9	1,4	35,4	63,4
Slovacchia		45,2	54,6		43,3	55,1		44,7	54,8
Finlandia	4,7	20,5	74,8		13,7	83,9	4,0	18,3	77,8
Svezia	8,1	50,7	41,1	3,8	34,2	62,1	6,6	45,0	48,4
Regno Unito	12,6	37,6	48,4	13,2	34,1	51,5	12,8	36,4	49,5

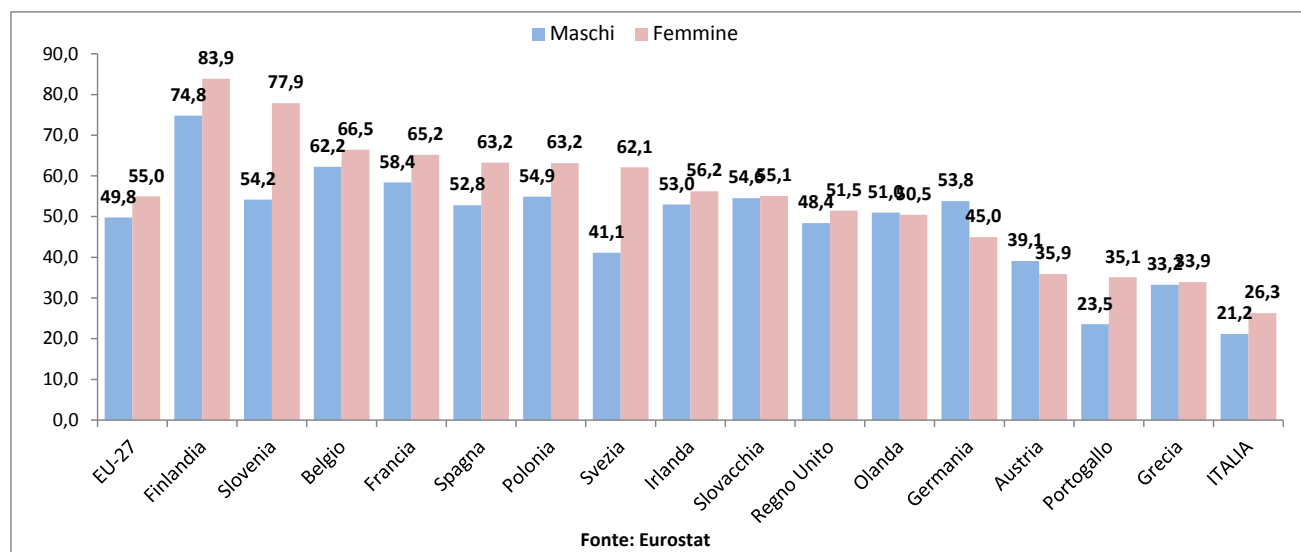
* La somma di riga non è pari al 100% perché non sono state riportate le quote percentuali di coloro che non rispondono.

Fonte: Eurostat (*Labour Force Survey - LFS*)

Anche in questo caso la quota di donne manager italiane laureate (26,3%) è di oltre 5 punti percentuali superiore a quella degli imprenditori maschi (21,2%), ma è sempre molto bassa rispetto alla media dei paesi europei nei quali oltre la metà delle donne manager è laureata (55%), con punte dell'83,9% in Finlandia, del 65,2% in Francia e del 63,2% in Spagna (*figura 1.57*).

Queste evidenze sollecitano l'urgenza per tutti i lavoratori italiani di colmare il deficit d'istruzione rispetto al resto dell'Unione europea, ma questo obiettivo di policy avrà maggiore ricadute sulla crescita del prodotto se interesserà soprattutto le lavoratrici che già oggi sono più istruite dei lavoratori.

Figura 1.57 - Occupati nella posizione di manager laureati (15-64 anni) in alcuni paesi dell'Unione europea per sesso - Anno 2011 (incidenza percentuale sul totale)



1.3.1 Superare il gap di genere nelle discipline tecnico-scientifiche

La quota di giovani italiani che si laureano annualmente in discipline tecnico-scientifiche (S&T) è pari a 11,3 ogni 1.000 residenti 20-29enni: è molto al di sotto della media europea (14,3 per 1.000), anche se i valori delle donne italiane (9 per 1.000) sono sostanzialmente allineati a quelli degli altri paesi dell'Unione (9,4 per mille) (*figura 1.58*). Ma il gap di genere in Italia è molto contenuto (-4,6 punti), inferiore a quello che si osserva nella media dei paesi dell'Unione (-9,8 punti) e nei maggiori paesi europei (Francia: -17,4 punti; Regno Unito: -12,7 punti; Germania: -9,7 punti) (*tavola 1.40*).

Figura 1.58 - Laureati in discipline tecnico-scientifiche per sesso in alcuni paesi dell'Unione europea – Anno 2009 (per 1.000 abitanti in età 20-29 anni)

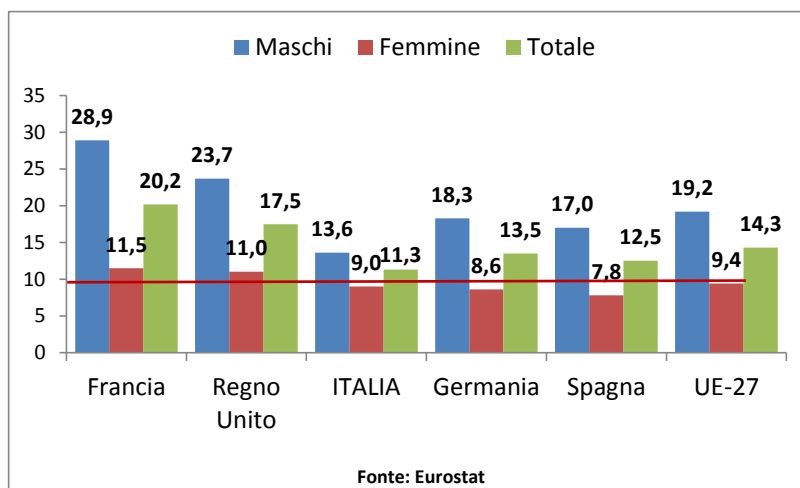


Tavola 1.40 - Laureati in discipline tecnico-scientifiche per sesso nei paesi dell'Unione europea – Anno 2009 (per 1.000 abitanti in età 20-29 anni)

Paesi	Maschi	Femmine	Totale	Gap di genere (F-M)
Francia	28,9	11,5	20,2	-17,4
Romania	24,9	14,9	20,0	-10,0
Finlandia	26,3	11,3	19,0	-15,0
Lituania	25,2	11,4	18,5	-13,8
Regno Unito	23,7	11,0	17,5	-12,7
Slovacchia	22,2	12,5	17,5	-9,7
Irlanda	24,1	10,5	17,2	-13,6
Repubblica Ceca	20,5	9,8	15,3	-10,7
Danimarca	19,1	11,2	15,2	-7,9
Portogallo	18,3	10,8	14,6	-7,5
Polonia	17,4	11	14,3	-6,4
Austria	21,1	6,8	14,0	-14,3
Germania	18,3	8,6	13,5	-9,7
Svezia	17,1	8,7	13,0	-8,4
Spagna	17,0	7,8	12,5	-9,2
Belgio	17,5	6,6	12,0	-10,9
ITALIA (a)	13,6	9,0	11,3	-4,6
Slovenia	16,2	6,0	11,3	-10,2
Grecia (a)	12,5	9,8	11,2	-2,7
Estonia	12,8	8,7	10,8	-4,1
Bulgaria	12,4	7,8	10,1	-4,6
Lettonia	13,1	6,3	9,8	-6,8
Paesi Bassi	14,2	3,6	8,9	-10,6
Ungheria	10,4	4,4	7,5	-6,0
Malta	9,4	4,5	7,0	-4,9
Cipro	5,9	3,4	4,6	-2,5
Lussemburgo (a)	1,8	1,7	1,8	-0,1
Ue27	19,2	9,4	14,3	-9,8

Fonte: Eurostat

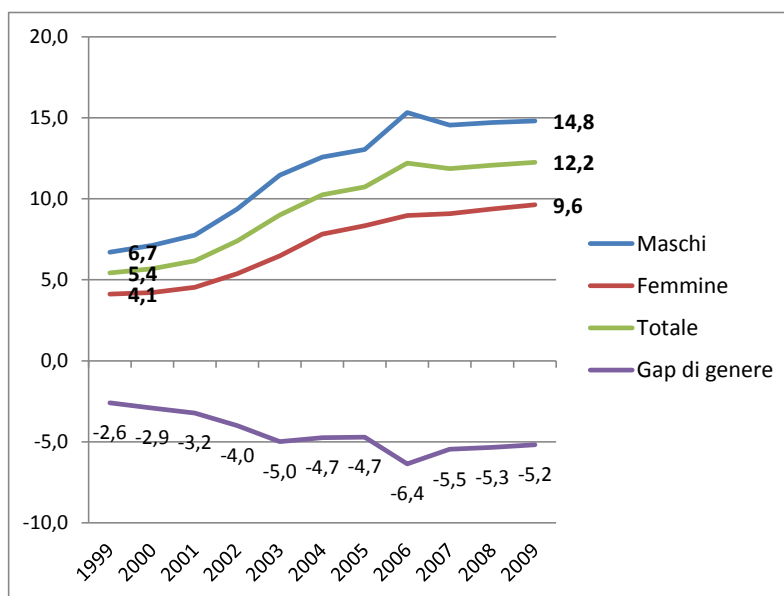
(a) I dati si riferiscono all'anno 2008; per l'Italia non è compreso il dato sui dottori di ricerca.

Nel corso degli ultimi 10 anni le quote di laureati italiani in S&T sono più che raddoppiate, ma con incrementi maggiori per gli uomini (da 6,7 a 14,8 per 1.000) rispetto alle donne (da 4,1 a 9,6 per 1.000) (figura 1.59).

Ma il gap di genere che è aumentato da 2,6 punti del 1999 a 6,4 punti del 2006, si è ridotto costantemente nei tre anni successivi attestandosi attorno a 5 punti.

Ciò mostra che, nonostante i fenomeni di segregazione femminile, è aumentata la domanda da parte delle imprese di ricercatori e tecnici ad alta qualificazione scientifica senza distinzione di genere.

Figura 1.59 - Laureati in discipline tecnico-scientifiche per sesso in Italia – Anni 1999-2009 (per 1.000 abitanti in età 20-29 anni e gap di genere)

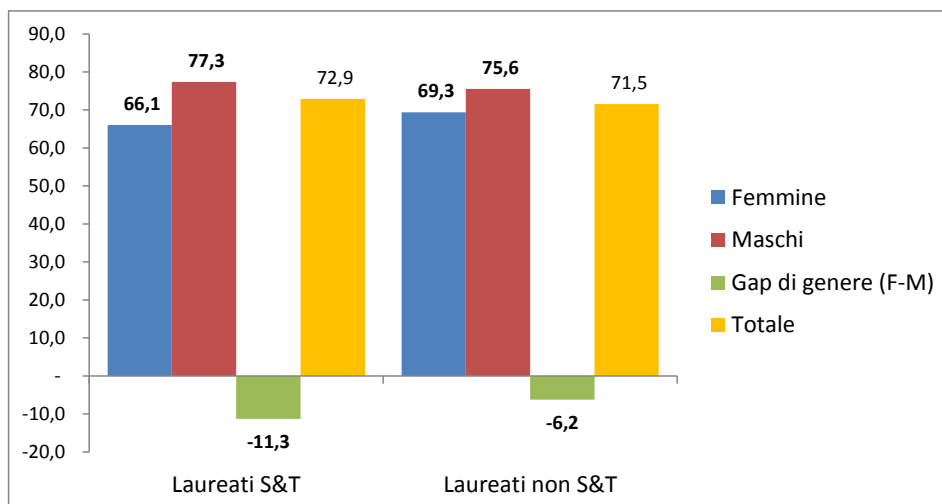


Nel 2011, a circa quattro anni dal conseguimento del titolo (2007), il 72,9% di quanti sono in possesso di una laurea in discipline tecnico-scientifiche svolge un'attività lavorativa, a fronte del 71,5% di coloro che si sono laureati in altre discipline (figura 1.60).

Gli esiti occupazionali sono ancora superiori per gli uomini laureati in S&T (77,3%) rispetto ai colleghi delle altre discipline (75,6%).

La probabilità di trovare un lavoro dopo quattro anni dal conseguimento del titolo per le donne laureate in S&T (66,1%) sono, invece, peggiori rispetto a quelle delle colleghe laureate in altre discipline (69,3%) a causa della persistenza di barriere di genere all'entrata nelle carriere scientifiche e tecnologiche.

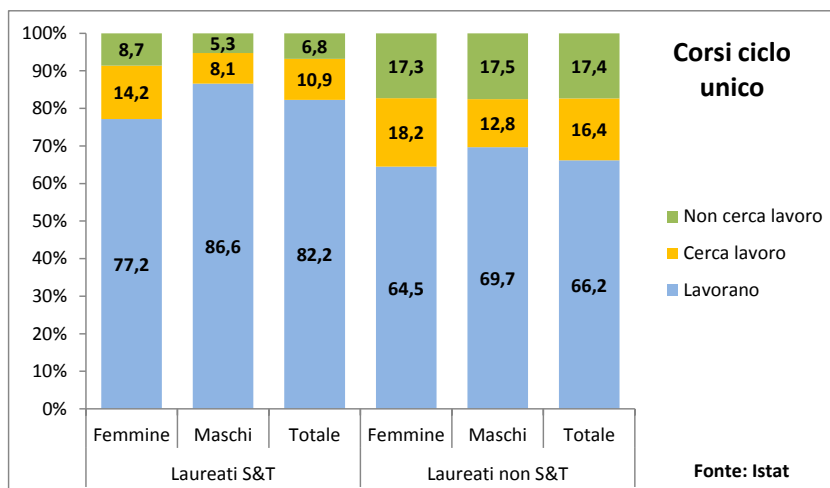
Figura 1.60 - Laureati in discipline tecnico-scientifiche nel 2007 che lavorano nel 2011 per sesso (incidenza percentuale e gap di genere)



Ma le minori probabilità delle laureate in S&T di trovare un lavoro dopo quattro anni dalla laurea non riguarda chi ha frequentato i corsi a ciclo unico (figura 1.61). Hanno infatti maggiori chances occupazionali delle colleghe: il 77,2% lavora a fronte del 64,5% delle laureate in altre discipline.

Il gap di genere delle laureate in S&T in corsi a ciclo unico è molto elevato, pari a quasi 10 punti percentuali, dal momento che l'86,6% dei maschi risulta occupato dopo quattro anni (solo il 69,7% dei laureati maschi delle altre discipline)

Figura 1.61 - Condizione occupazionale nel 2011 dei laureati del 2007 in corsi a ciclo unico per sesso e disciplina (composizione percentuale)

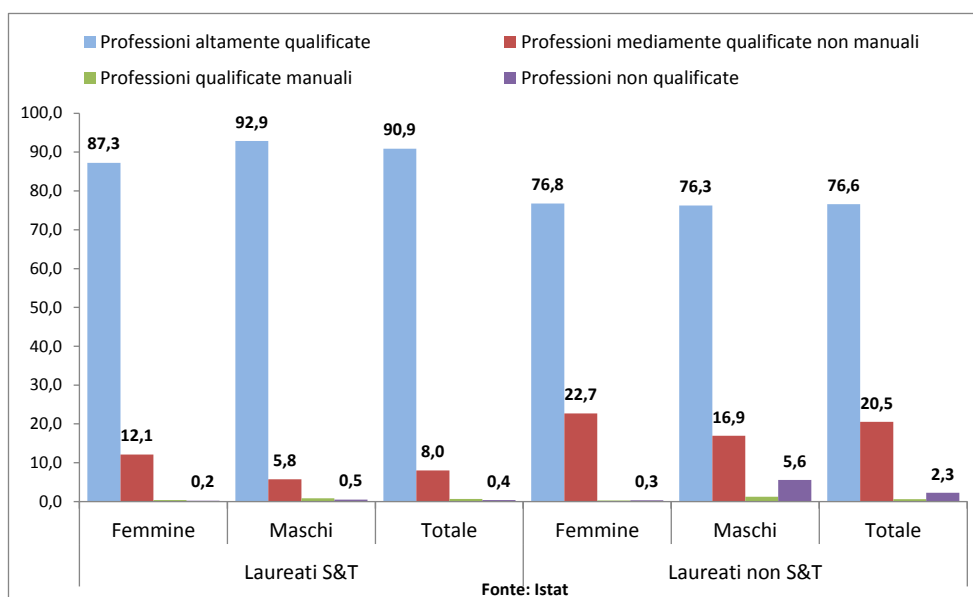


Come è del resto atteso, i laureati in S&T lavorano con profili professionali più qualificati rispetto ai colleghi che hanno frequentato altre discipline universitarie: il 90,9% svolge una professione altamente qualificata a fronte del 76,6% degli altri colleghi (figura 1.62).

Lo stesso vale per le laureate in S&T che, per l'87,3% svolgono professioni altamente qualificate a fronte del 76,8% delle colleghe che hanno conseguito il titolo di studio in altre discipline.

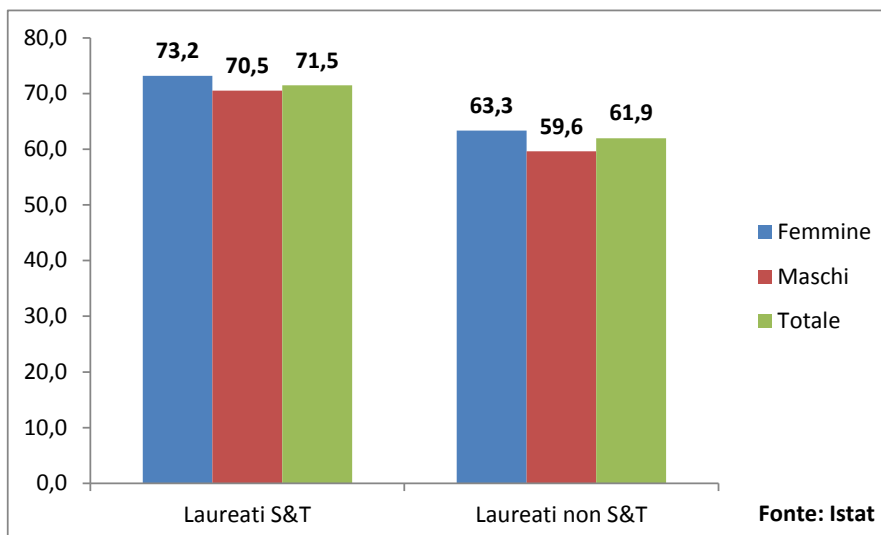
Inoltre, nessun laureato in S&T svolge professioni non qualificate (commessi, camerieri, braccianti, manovali, ecc.), mentre il 5,6% dei maschi laureati in discipline non tecniche-scientifiche ha dovuto accettare lavori non coerenti con il suo titolo di studio.

Figura 1.62 - Professione nel 2011 dei laureati del 2007 per sesso e disciplina (composizione percentuale)



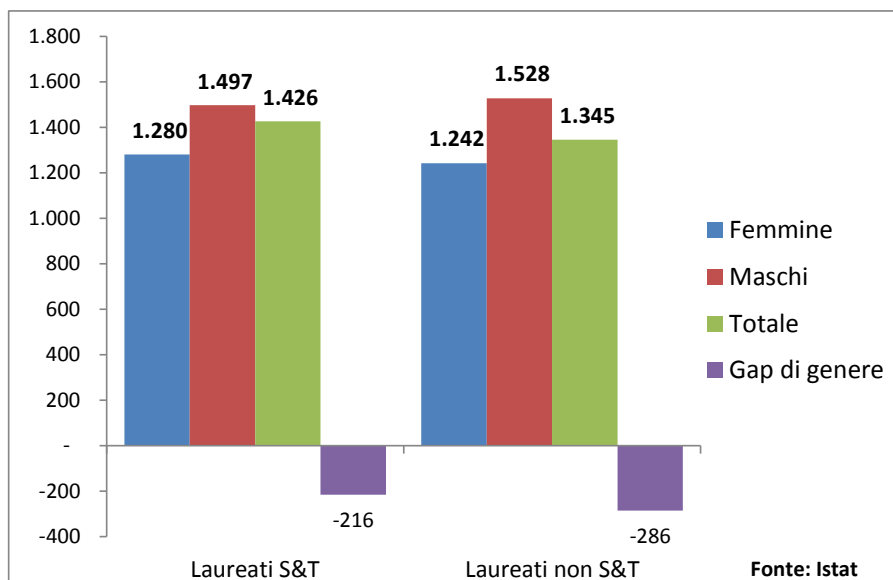
Inoltre, il fenomeno della sotto-qualificazione dei laureati riguarda marginalmente i laureati in S&T dal momento che il 71,5% di loro dichiara che la laurea è un requisito effettivamente necessario per lo svolgimento del proprio lavoro, a fronte del 61,9% dei laureati in altre discipline (*figura 1.63*). La sotto-qualificazione delle donne, in particolare delle laureate in S&T, è inferiore a quella degli uomini.

Figura 1.63 - Laurea requisito effettivamente necessario per svolgimento del lavoro nel 2011 dei laureati del 2007 per sesso e disciplina (composizione percentuale)



La retribuzione netta mensile dei laureati in discipline tecnico-scientifiche a tre anni dalla laurea (1.426 euro) è leggermente superiore a quella dei laureati di altri corsi (1.345 euro), ma le donne guadagnano 216 euro in meno rispetto ai loro colleghi maschi (*figura 1.64*). Il *gender pay gap* dei laureati non S&T è più elevato e pari a -286 euro.

Figura 1.64 - Reddito mensile netto nel 2011 dei laureati del 2007 per sesso e disciplina (euro)

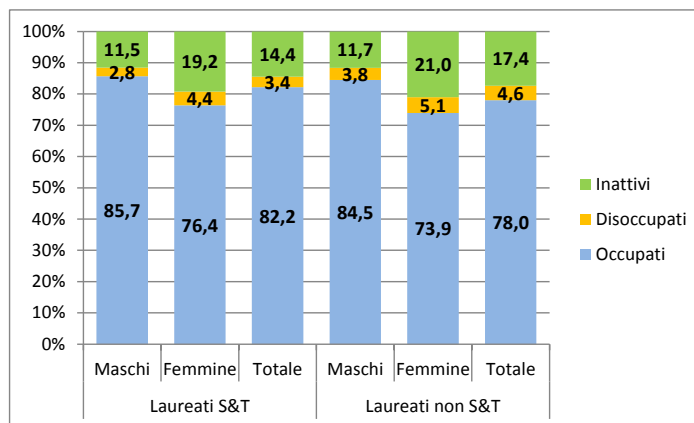


Se si osserva il complesso della popolazione italiana laureata da 25 a 64 anni, la condizione occupazionale di coloro che hanno conseguito il titolo in discipline tecnico-scientifiche è nettamente migliore dal momento che l'82,2% è occupato e solo il 3,4% è disoccupato⁵⁵ (figura 1.65).

La quota degli occupati nelle altre discipline scende al 78% e la quota di disoccupati sale al 4,6%.

La quota delle laureate in S&T occupate (76,4%) è inferiore a quella degli uomini (85,7%), ma superiore a quella delle laureate nelle altre discipline (73,9%).

Figura 1.65 - Laureati (25-64 anni) per condizione professionale, sesso e disciplina – Anno 2011 (composizione percentuale)

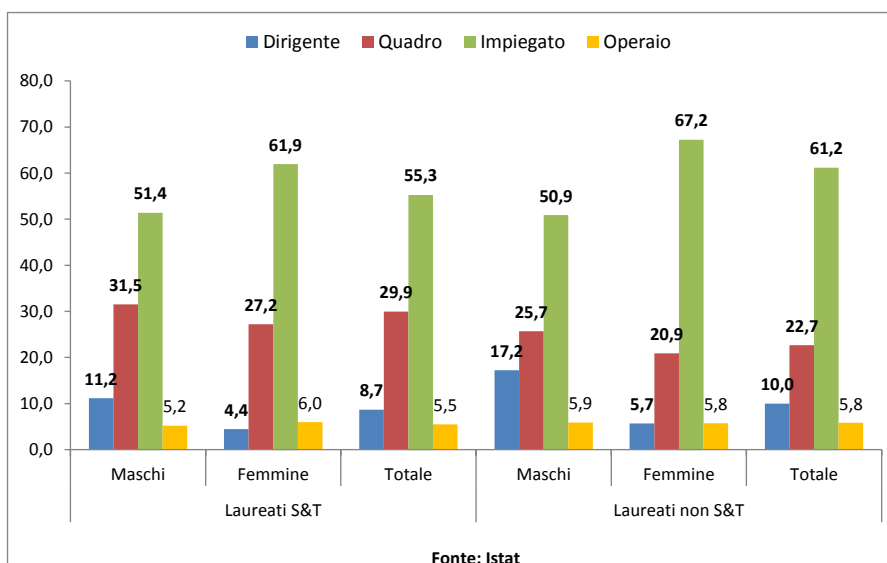


I laureati in S&T non raggiungono più facilmente i vertici delle carriere rispetto a quelli delle altre discipline: l'8,7% dei primi ha la posizione di dirigente a fronte del 10% dei secondi (figura 1.66). Maggiore è la quota di laureati in S&T con la posizione di quadro (29,9% a fronte del 22,7% dei laureati non S&T), mentre è inferiore la percentuale di impiegati (55,3% a fronte del 61,2% dei laureati non S&T).

Una quota sostanzialmente simile di laureati lavora come operaio probabilmente perché non ha trovato un'occupazione corrispondente al suo titolo di studio.

La segregazione verticale colpisce maggiormente le laureate in S&T dal momento che solo il 4,4% ricopre cariche dirigenziali a fronte del 5,7% delle laureate non S&T. Ma se si scende di livello nella categoria professionale, una quota più alta di laureate in S&T riesce a raggiungere la qualifica di quadro (27,2% a fronte del 20,9% delle laureate non S&T). La maggioranza delle laureate è assorbita nelle posizioni professionali inferiori, in particolare quella d'impiegato: 61,9% se S&T e 67,2% se non S&T.

Figura 1.66 - Laureati occupati (25-64 anni) per posizione di lavoro dipendente, sesso e disciplina – Anno 2011 (composizione percentuale)



⁵⁵ La percentuale di disoccupati sul totale non è pari al tasso di disoccupazione che si calcola come percentuale delle forze di lavoro [disoccupati/(occupati + disoccupati) x 100].

1.3.2 Il peso dell'istruzione sulle probabilità d'ingresso delle giovani donne nel mondo del lavoro

Un modo per cercare di comprendere alcune delle ragioni che rendono difficile alle giovani donne tra 15 e 34 anni di trovare un lavoro è quello di osservare i tassi di permanenza e di transizione a un anno di distanza dalla condizione di disoccupate alle altre quattro possibili condizioni professionali che i nuovi indicatori complementari al tasso di disoccupazione sviluppati dall'Eurostat ci offrono per meglio comprendere la complessità del mercato del lavoro⁵⁶.

In pratica i due indicatori indicano la probabilità di rimanere nella stessa condizione professionale o di passare a una diversa nel periodo di 12 mesi. Per esempio migliorare la propria condizione passando da inattiva a forza di lavoro potenziale, da FdLP a disoccupata o a occupata. Oppure, peggiorando la propria condizione professionale, passando da occupata a disoccupata, FdLP o inattiva.

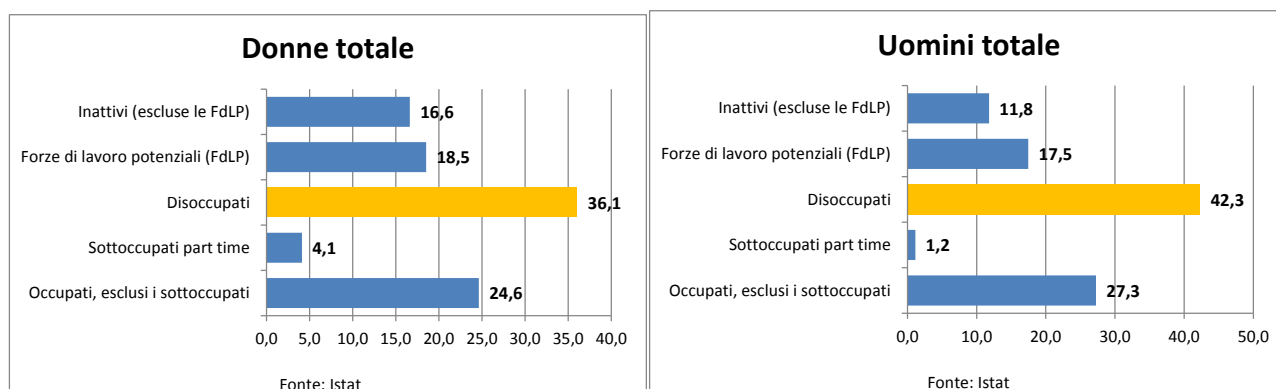
Dai grafici successivi si può osservare che il 36,1% delle donne disoccupate rischia di rimanere in quella condizione e di non trovare un lavoro, percentuale inferiore a quella degli uomini (42,3%) (figura 1.67).

Complessivamente dopo un anno il 28,7% delle giovani disoccupate è riuscito a trovare un lavoro a tempo pieno o in part time, seppure involontario⁵⁷, percentuale appena superiore di qualche decimo di punto a quella degli uomini (28,4%).

Sempre nel confronto con gli uomini, le giovani donne disoccupate hanno maggiore probabilità di scoraggiarsi e di entrare a far parte delle forze di lavoro potenziali, costituite in gran parte da donne meridionali che non cercano attivamente un lavoro perché pensano di non riuscire trovarlo, ma sono disponibili a lavorare⁵⁸.

Maggiore rispetto agli uomini è la quota di giovani donne disoccupate che diventano inattive (16,6% a fronte dell'11,8%) e cioè smettono di cercare un lavoro e non sono disponibili a lavorare, probabilmente per motivi legati alla maternità.

Figura 1.67 – Giovani disoccupati (15-34 anni): tassi di permanenza (a) e di transizione verso le altre condizioni professionali per sesso – I trim 2009 – I trim. 2010 (valori percentuali)



(a) Il tasso di permanenza nella stessa condizione professionale è indicato dalla barra arancione.

Dai precedenti grafici sembrerebbe che le giovani donne hanno le stesse difficoltà degli uomini a trovare un lavoro. Ma se si osservano le stesse permanenze e transizioni tenendo conto del titolo di studio, le cose sono molto diverse.

I grafici successivi (figura 1.68) mostrano che le giovani donne con un basso livello d'istruzione (hanno conseguito al massimo la licenza media) hanno una probabilità di trovare un'occupazione, sia a tempo pieno che part time, di gran lunga inferiore a quella degli uomini (19,5% rispetto al 25,9% degli uomini).

Anche se hanno conseguito il diploma, le giovani donne continuano ad avere minori probabilità degli uomini di trovare lavoro (27,6% rispetto al 29,3% degli uomini). Solo le donne laureate hanno maggiori probabilità rispetto agli uomini di trovare un lavoro dal momento che il 44,6% di loro riesce a trovare un'occupazione

⁵⁶ Cfr. Italia Lavoro, *Gli indicatori complementari al tasso di disoccupazione*, Le forze di lavoro potenziali, i sottoccupati e il tasso di mancata partecipazione al lavoro in un'ottica territoriale e di genere, 2012.

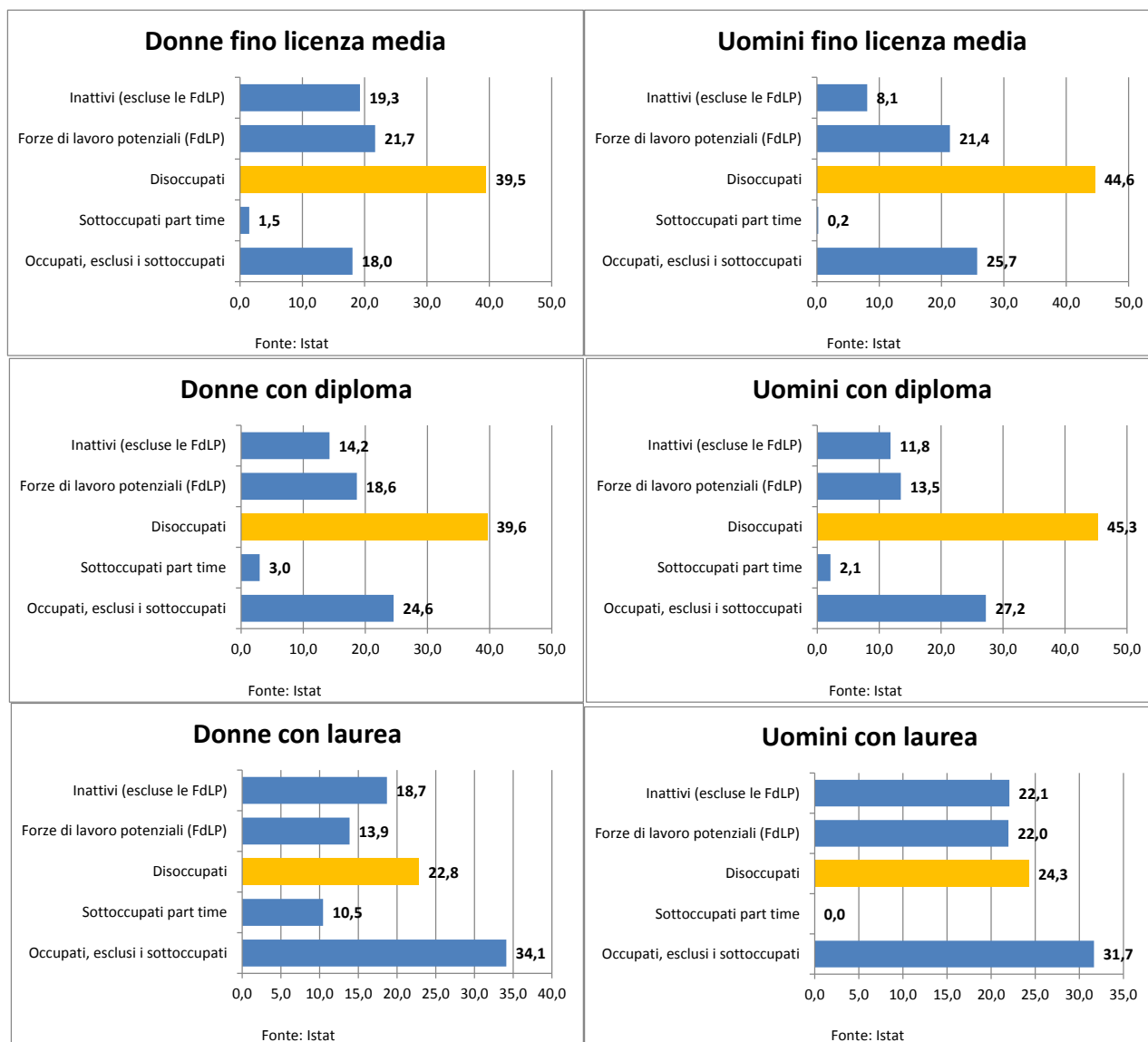
⁵⁷ I sottoccupati part time sono le persone occupate a tempo parziale, ma che vorrebbero lavorare a tempo pieno o comunque un maggiore numero di ore.

⁵⁸ Per approfondire questo tema: Roberto Ciccimessere, *Donne a casa. Napoli come Rabat?*, ingenera.it, 2012.

dopo un anno, a fronte del 31,7% degli uomini (sommando i valori della transizione verso l'occupazione - 34,1% - e della sottoccupazione - 10,5% - visualizzati nel quinto grafico).

Occorre tenere conto che le giovani donne laureate sono maggiormente penalizzate rispetto agli uomini perché il 10,5% trova un lavoro a tempo ridotto, non per libera scelta, mentre nessuno dei giovani uomini è costretto al part time involontario.

Figura 1.68 – Giovani disoccupati (15-34 anni): tassi di permanenza (a) e di transizione verso le altre condizioni professionali per sesso e titolo di studio – I trim 2009 – I trim. 2010 (valori percentuali)



(a) Il tasso di permanenza nella stessa condizione professionale è indicato dalla barra arancione.

Per approfondire ulteriormente questa evidenza, nel grafico successivo si esaminano le transizioni verso l'occupazione (sia sottoccupate part-time che occupate escluse sottoccupate) di tutte le giovani donne laureate che non lavorano, non solo le disoccupate ma anche le inattive disponibili a lavorare ma che non cercano, le inattive che cercano ma non sono disponibili a lavorare e le inattive (escluse le forze di lavoro potenziale), per le due grandi aree del Paese (figura 1.69).

Abbiamo già visto che complessivamente il 44,6% delle donne laureate disoccupate trova un'occupazione dopo un anno, ma questa quota aumenta al 47,8% nel Centro-Nord e diminuisce al 39,6% nel Mezzogiorno.

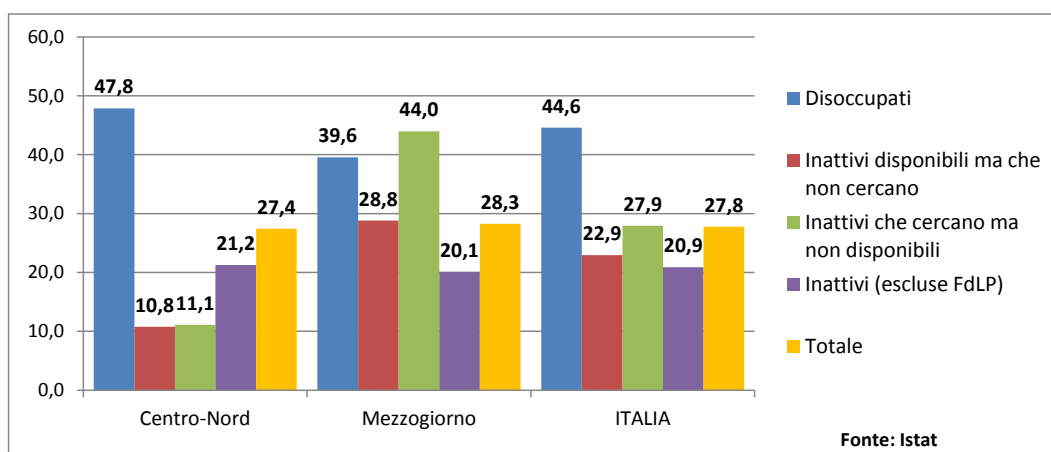
Viceversa le due componenti delle forze di lavoro potenziali femminili laureate delle regioni meridionali hanno maggiore probabilità di trovare lavoro rispetto a quelle delle regioni centro-settentrionali: il 28,8% delle inattive disponibili a lavorare ma che non cercano del Mezzogiorno trova un lavoro a fronte del 10,8% delle donne laureate delle regioni del Centro-Nord; il 44% delle donne inattive che cercano ma non sono disponibili a lavorare a fronte dell'11,1% del Centro-Nord.

La maggiore probabilità delle forze di lavoro potenziali meridionali di trovare un lavoro rispetto a quelle centro settentrionali è già emersa nel paragrafo 1.1 e in molti altri lavori: le FdLP del Mezzogiorno hanno un forte attaccamento e propensione al lavoro ed hanno comportamenti non molto diversi da quelli dei disoccupati.

La quota delle giovani laureate inattive (escluse le FdLP) che trova lavoro dopo un anno è piuttosto bassa (20,9%) e non si osservano a proposito significative differenze in tutte le aree del paese.

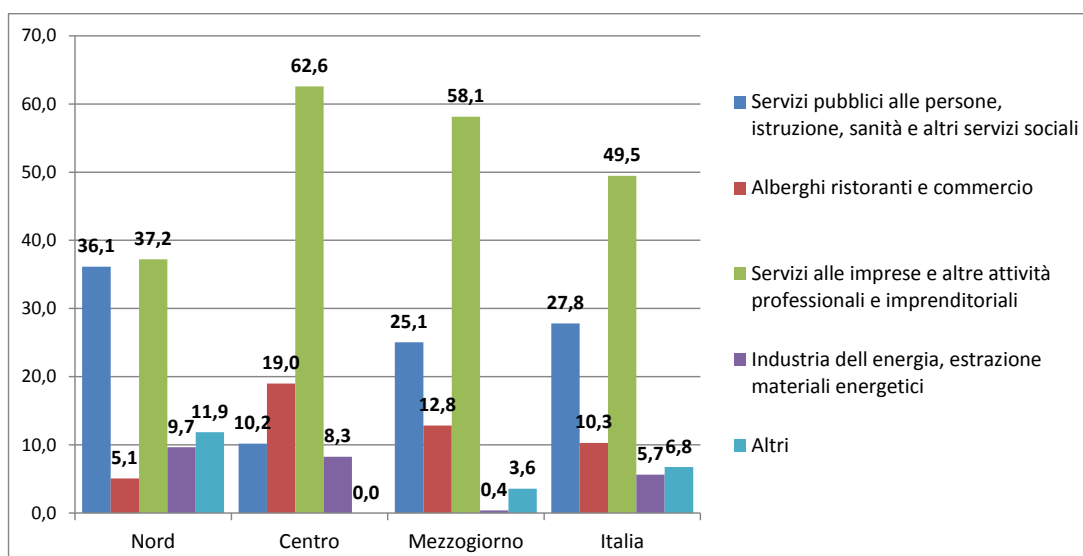
Complessivamente il 27,8% delle giovani laureate che non lavoravano trova un lavoro dopo un anno, percentuale superiore di quasi un punto nelle regioni del Mezzogiorno (28,3%) rispetto a quelle del Centro-Nord (27,4%).

Figura 1.69 – Giovani laureate disoccupate, inattive disponibili ma che non cercano, inattive che cercano ma non disponibili e inattive (escluse forze di lavoro potenziali) (15-34 anni): tassi di transizione verso la condizione di occupata – I trim 2009 – I trim. 2010 (valori percentuali)



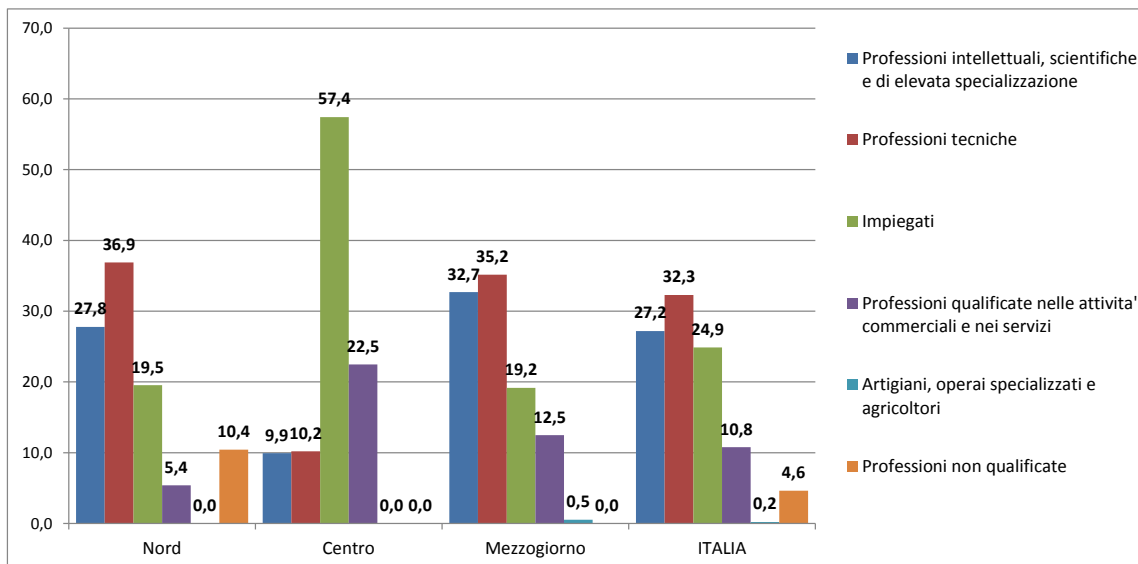
Il buon successo occupazionale delle giovani donne laureate meridionali non è spiegato da una maggiore domanda di lavoratrici da parte della pubblica amministrazione perché, come si può osservare nel grafico successivo, la quota occupata nei servizi pubblici alle persone, nell'istruzione, nella sanità e in altri servizi sociali è pari al 25,1% a fronte di una percentuale maggiore che si osserva nel Centro-Nord (36,1%) (figura 1.70). Infatti, più della metà delle giovani laureate del Mezzogiorno ha trovato un'occupazione nel settore dei servizi alle imprese, in altre attività professionali e imprenditoriali (58,1% a fronte del 37,2% del Nord) e solo il 12,8% nel comparto del commercio, della ristorazione e degli alberghi.

Figura 1.70 – Giovani laureate disoccupate, inattive disponibili ma che non cercano, inattive che cercano ma non disponibili e inattive (escluse forze di lavoro potenziali) (15-34 anni) transitate verso la condizione di occupata per settore economico – I trim 2009 – I trim. 2010 (valori percentuali)



L'elemento di forza delle giovani donne laureate meridionali è rappresentato probabilmente dalle elevate competenze acquisite dal momento che, com'è indicato nel grafico successivo, il 67,8% svolge professioni altamente qualificate (professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, professioni tecniche) a fronte di una quota del 64,6% che si osserva nel Nord e solo del 20,1% nel Centro dove prevale la professione di impiegato (57,4%) (figura 1.71).

Figura 1.71 – Giovani laureate disoccupate, inattive disponibili ma che non cercano, inattive che cercano ma non disponibili e inattive (escluse forze di lavoro potenziali) (15-34 anni) transitate verso la condizione di occupata per professione – I trim 2009 – I trim. 2010 (valori percentuali)



I risultati occupazionali positivi delle giovani laureate del Mezzogiorno probabilmente non sarebbero stati raggiunti, a fronte di una modesta domanda di personale altamente qualificato da parte delle imprese meridionali, se non si registrasse anche una forte mobilità di queste donne: il 15,1% lavora in un'altra regione, probabilmente del Nord, a fronte del 3,2% che si osserva nel Nord e dell'1,1% delle regioni del Centro (figura 1.72).

Solo il 38,5% delle giovani laureate meridionali lavora nello stesso comune di residenza a fronte del 50,3% del Nord e del 96,2% del Centro.

Si può rilevare, nel grafico successivo che riguarda le giovani donne con titolo di studio fino al diploma, che quando il livello di qualificazione è più basso diminuisce nettamente la mobilità anche nel Mezzogiorno: il 75,9% lavora nello stesso comune di residenza e solo il 2,5% in altra regione (figura 1.73).

Figura 1.72 – Giovani laureate disoccupate, inattive disponibili ma che non cercano, inattive che cercano ma non disponibili e inattive (escluse forze di lavoro potenziali) (15-34 anni) transitate verso la condizione di occupata per luogo abituale di lavoro – I trim 2009 – I trim. 2010 (valori percentuali)

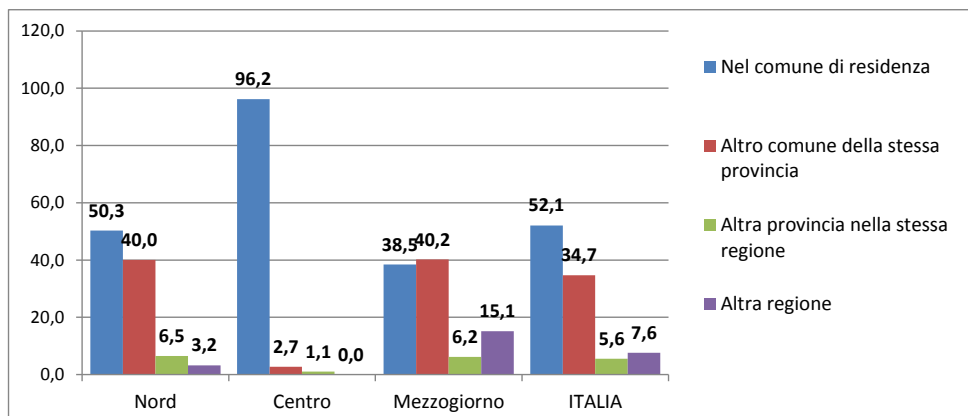
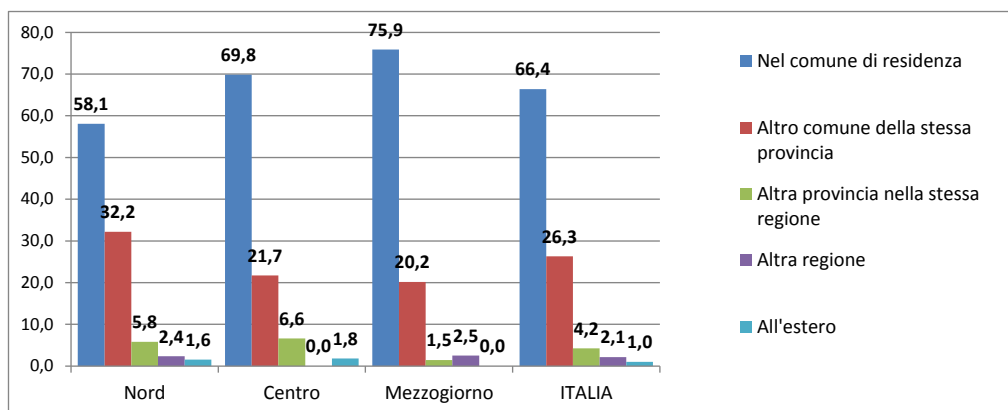


Figura 1.73 – Giovani donne con titolo di studio fino al diploma disoccupate, inattive disponibili ma che non cercano, inattive che cercano ma non disponibili e inattive (escluse forze di lavoro potenziali) (15-34 anni) transitate verso la condizione di occupata per luogo abituale di lavoro – I trim 2009 – I trim. 2010 (valori percentuali)



Le cause della maggiore difficoltà a trovare un lavoro delle donne con bassi livelli d'istruzione e, viceversa, alla maggiore probabilità di trovare un'occupazione qualificata se laureate, sono strettamente correlate alla segregazione lavorativa orizzontale delle donne e in particolare agli alti livelli di femminilizzazione dei settori della PA, in particolare quelli dell'istruzione e della sanità, ma anche alla crisi economica che spinge nelle famiglie a privilegiare l'occupazione dell'uomo, rispetto a quella della donna, in quanto percettore di maggior reddito da lavoro.

E' questo un fenomeno congiunturale che l'OCSE rileva per tutti i paesi industrializzati e non soltanto in Italia: quando la domanda di lavoro da parte delle imprese è scarsa, si rafforza la discriminazione nei confronti delle donne e prevale il ruolo degli uomini come principale percettore di reddito nelle famiglie e quello della donna come secondario: *“Across OECD countries, on average 10.3% of survey respondents agree that men are more entitled to a job than women when jobs are scarce”*⁵⁹.

Dalle informazioni precedenti emerge anche un'altra evidenza importante: per aumentare il tasso di occupazione femminile e rendere più facile per le giovani donne, soprattutto del Mezzogiorno, recuperare il divario occupazionale di genere occorre, fra le altre politiche, promuovere con tutti i mezzi l'innalzamento del loro livello d'istruzione e della qualifica professionale, già oggi più alto rispetto a quello degli uomini. Infatti, nonostante i progressi, siamo ben lontani dall'obiettivo della strategia europea “Europa 2020” che prevede, per quell'anno, che il 40% dei giovani europei tra 30 e 34 anni abbia conseguito un titolo d'istruzione terziaria di qualsiasi tipo (laurea breve, laurea, dottorato e istruzione terziaria non universitaria).

Come si può vedere nel grafico successivo, l'Italia ha nel 2011 una delle più basse percentuali di giovani donne tra 30 e 34 anni laureate (24,7%), superiore solo a quella della Romania, Malta e Austria, mentre già oggi paesi come la Francia, il Regno Unito e l'Irlanda hanno ampiamente superato il target europeo del 40% per il 2020 (figura 1.74).

Diversamente dal passato, la Commissione europea ha stabilito un target generale per tutti i 27 Stati membri dell'Unione del 40% di giovani laureati, ma con la possibilità per ogni paese di definire un proprio obiettivo inferiore o superiore al target europeo.

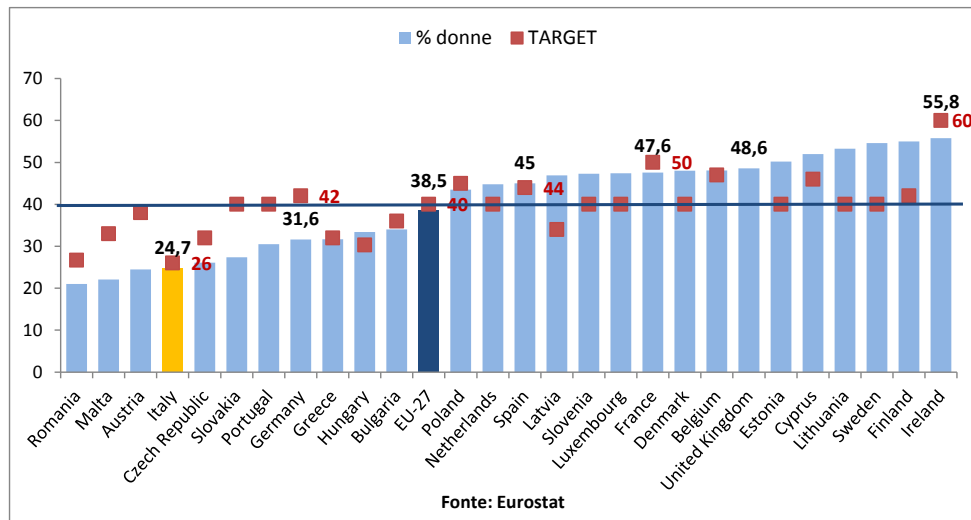
L'Italia ha stabilito un obiettivo scarsamente ambizioso, e cioè di raggiungere nel 2020 una percentuale di laureati pari solo al 26%, obiettivo questo che dovrebbe essere innalzato, soprattutto per le donne in modo da colmare il gap di genere nel loro tasso di occupazione, specialmente nel Mezzogiorno.

In particolare sarebbe necessario promuovere maggiormente l'istruzione terziaria non universitaria, gli Istituti Tecnici Superiori (ITS), che in Italia nel 2010 aveva circa 5 mila studenti, a fronte dei 462 mila della Germania, i 562 mila della Francia, i 484 mila del Regno Unito⁶⁰.

⁵⁹ OECD, *Closing the Gender Gap, Act now*, 2012, p. 33.

⁶⁰ Fonte: Eurostat, *Students by ISCED level*.

Figura 1.74 – Percentuale di donne (30-34 anni) con titoli di istruzione terziaria - Anno 2011 (valori percentuali)



A partire dalle evidenze emerse in questo capitolo a proposito della difficile conciliazione fra professione e famiglia, nel successivo capitolo 2.2 le criticità (i “problemi”) sono trasformati in obiettivi positivi e cioè in risultati attesi (aumentare la diffusione nelle imprese delle politiche e delle misure di work-life balance) dalle azioni che saranno messe in atto attraverso i programmi e i fondi comunitari e s’individuano gli indicatori per misurare i risultati effettivi e valutare l’impatto.

1.4 La scarsa efficacia dei servizi per il lavoro

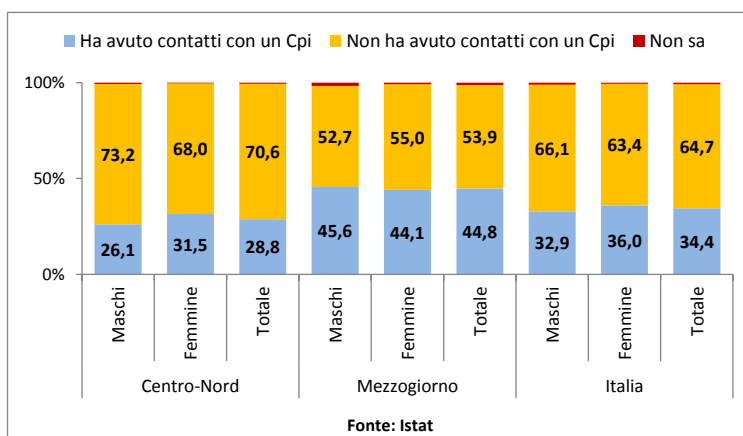
Complessivamente la quota di italiani in età lavorativa che ha avuto contatti con i Centri pubblici per l'impiego nel corso della loro vita è pari al 34,4%: circa 13,7 milioni di persone delle quali il 51% è costituito da donne e il 49% da uomini (*figura 1.75*). Quasi il 65% degli italiani tra 15 e 64 anni non ha mai messo piede in un Centro pubblico per cercare lavoro nel corso della sua vita.

Nelle regioni meridionali la quota di popolazione in età lavorativa che ha avuto contatti con i Cpi è pari al 44,8% (6,3 milioni di persone), superiore di 16 punti percentuali rispetto a quella che si osserva nelle regioni centro settentrionali (28,8%, pari a 7,4 milioni di persone).

Questa differenza territoriale è determinata, per una buona parte, dall'esistenza nel Nord di maggiori alternative al Centro dell'impiego, in particolare per la presenza di un gran numero di agenzie private per il lavoro.

Nella media nazionale la quota di donne che si rivolgono ai Cpi (36%, pari a 7,2 milioni di unità) è superiore a quella degli uomini (32,9%, pari a 6,5 milioni di unità), ma nel Mezzogiorno il rapporto s'inverte a favore degli uomini (45,6% a fronte del 44,1% delle donne).

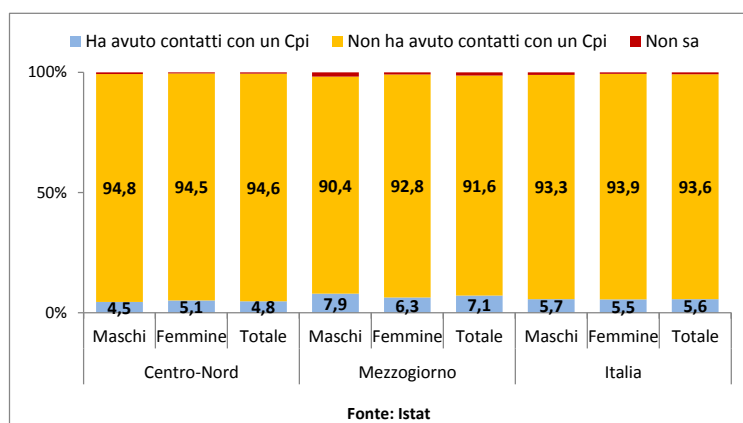
Figura 1.75 – Popolazione (15-64 anni) che ha avuto o non ha avuto contatti con un Centro per l'impiego nel corso della vita per sesso e ripartizione – Anno 2011 (composizione percentuale)



Se si analizzano, invece, solo le persone che hanno avuto un contatto con un Centro per l'impiego da meno di un anno, le quote si abbassano drasticamente: solo il 5,6% nella media nazionale, pari a circa 2,2 milioni di persone ripartite quasi per metà fra uomini e donne (*figura 1.76*). Quasi il 94% della popolazione in età lavorativa non ha messo piede in un Centro pubblico nel corso del 2011.

Nel Mezzogiorno la percentuale di italiani che ha utilizzato un Cpi è leggermente superiore alla media nazionale (7,1%, pari a 992 mila persone), mentre nel Centro-Nord la quota si riduce al 4,8%, pari a circa 1,2 milioni di persone. Le donne utilizzano meno degli uomini i Cpi nelle regioni meridionali, mentre in quelle centro settentrionali si osserva una maggiore utilizzazione di questi servizi da parte delle donne, con una modesta differenza di 6 decimi di punto.

Figura 1.76 – Popolazione (15-64 anni) che ha avuto o non ha avuto contatti con un Centro per l'impiego da meno di un anno per sesso e ripartizione – Anno 2011 (composizione percentuale)



Un numero ancora più modesto di lavoratori (921 mila unità), pari al 2,3% del totale, si è recato negli ultimi sei mesi presso un'agenzia per il lavoro privata e solo 61 mila lavoratori (0,2% del totale) presso un intermediario pubblico e privato diverso da un Cpi (enti accreditati, consulenti del lavoro, enti bilaterali, università, associazioni datoriali, ecc.) (tavola 1.41). Quote appena superiori di qualche decimo di punto si osservano nel Centro-Nord (2,9%) e inferiori di un punto percentuale nel Mezzogiorno (1,3%).

Le differenze di genere sono modeste e mediamente la quota degli uomini che si rivolgono alle agenzie per il lavoro è superiore di 2 decimi di punto a quelle delle donne.

Tavola 1.41 - Popolazione che negli ultimi 6 mesi ha avuto contatti con una agenzia di lavoro interinale o con una struttura di intermediazione (pubblica o privata) diversa da un Centro pubblico per l'impiego per sesso e ripartizione – Anno 2011 (valori assoluti e composizione percentuale)

		Agenzia per il lavoro	Struttura d'intermediazione (pubblica o privata diversa da un Cpi)	No	Non sa	Totale
Valori assoluti						
Centro-Nord	Femmine	364.562	24.563	12.465.342	6.838	12.861.305
	Maschi	376.568	22.768	12.456.570	11.896	12.867.801
	Totale	741.130	47.331	24.921.911	18.734	25.729.106
Mezzogiorno	Femmine	75.568	7.540	6.957.137	13.876	7.054.121
	Maschi	104.205	5.731	6.764.542	25.764	6.900.242
	Totale	179.773	13.271	13.721.678	39.640	13.954.362
Italia	Femmine	440.130	32.103	19.422.478	20.714	19.915.426
	Maschi	480.772	28.499	19.221.111	37.660	19.768.043
	Totale	920.903	60.602	38.643.590	58.374	39.683.468
Composizione percentuale						
Centro-Nord	Femmine	2,8	0,2	97,0	0,1	100,0
	Maschi	2,9	0,2	96,9	0,1	100,0
	Totale	2,9	0,2	96,9	0,1	100,0
Mezzogiorno	Femmine	1,1	0,1	98,6	0,2	100,0
	Maschi	1,5	0,1	98,1	0,4	100,0
	Totale	1,3	0,1	98,3	0,3	100,0
Italia	Femmine	2,2	0,2	97,6	0,1	100,0
	Maschi	2,4	0,1	97,3	0,2	100,0
	Totale	2,3	0,2	97,4	0,1	100,0

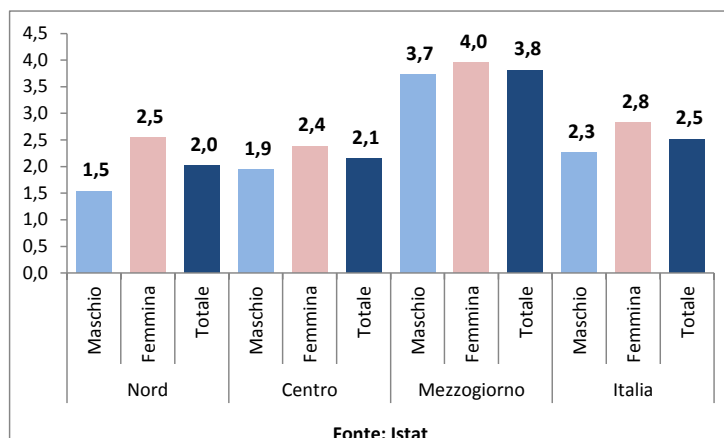
Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su microdati Istat (Indagine sulle forze di lavoro)

Solo il 2,5 degli occupati dipendenti, pari a circa 442 mila persone, ha trovato il proprio lavoro nel 2011 attraverso i Centri pubblici per l'impiego (figura 1.77).

Nel Mezzogiorno, dove i servizi pubblici sono maggiormente utilizzati da chi cerca un'occupazione, tale percentuale sale al 3,8%, mentre nelle regioni del Nord e del Centro si attesta attorno al 2%.

In tutte le ripartizioni la quota di donne che ha trovato un lavoro attraverso il servizio pubblici è superiore a quella degli uomini, soprattutto nel Nord dove si osserva una differenza di 1 punto percentuale.

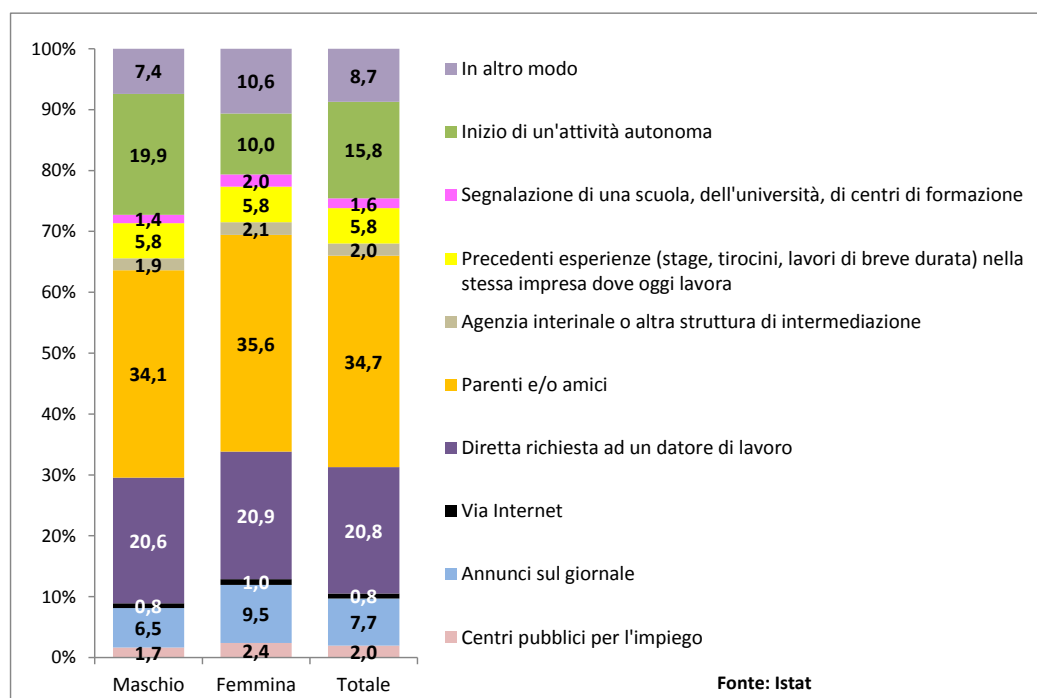
Figura 1.77 – Occupati dipendenti (15-64 anni) che hanno trovato il proprio lavoro tramite un Centro pubblico per l'impiego per sesso e ripartizione – Anno 2011 (incidenza percentuale sul totale degli occupati alle dipendenze)



Prendendo in considerazione l'intera popolazione di occupati (dipendenti e autonomi), pari a circa 22,6 milioni di unità, per canale attraverso il quale hanno trovato lavoro, l'efficacia dei Centri pubblici per l'impiego nell'intermediazione tra domanda e offerta diminuisce ulteriormente ed è pari al 2%, quota identica di occupati intermediati dalle agenzie per il lavoro (figura 1.78 e tavola 1.41).

Se complessivamente solo il 4% degli occupati ha trovato un lavoro attraverso i canali formali dell'intermediazione pubblica e privata, più di un terzo (34,7%) ha avuto maggiore successo attraverso parenti e amici, il 20,8% attraverso la richiesta diretta al datore di lavoro, il 15,8% iniziando un'attività lavorativa autonoma, il 7,7% attraverso gli annunci sui giornali e una quota significativa del 5,8% attraverso stage, tirocini e lavori di breve durata nella stessa impresa dove oggi lavora.

Figura 1.78 – Occupati dipendenti e indipendenti (15-64 anni) per canali attraverso i quali hanno trovato il lavoro e sesso – Anno 2011 (composizione percentuale)



Al di là delle giuste critiche sull'utilizzazione spesso impropria degli stagisti, questo è un canale per la ricerca di lavoro di successo che consente all'impresa di valutare effettivamente le capacità del candidato e che ha permesso nel 2011 di trovare un lavoro a una quota significativa di lavoratori (1,3 milioni di unità), superiore a quella intermediata congiuntamente da servizi pubblici e agenzie per il lavoro (900 mila unità). Fornisce anche un'indicazione di policy per migliorare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, sia per gli uomini che per le donne.

Solo lo 0,8% degli occupati ha trovato un'occupazione attraverso Internet.

Le maggiori differenze di genere sui canali utilizzati per trovare lavoro si riscontrano nell'inizio di un'attività autonoma che è stata la scelta da quasi il 20% degli uomini occupati e da una quota pari alla metà di donne (10%).

Una quota maggiore di donne ha trovato lavoro attraverso parenti e amici (35,6% a fronte del 34,1% degli uomini), annunci sui giornali (9,5% a fronte del 6,5% degli uomini), le segnalazioni della propria scuola, università o centro di formazione (2% a fronte dell'1,4% degli uomini) il centro per l'impiego e l'agenzia per il lavoro.

L'analisi per ripartizione mostra innanzitutto che, considerando l'intera platea degli occupati, la quota dei residenti del Mezzogiorno che ha trovato lavoro attraverso i Centri pubblici per l'impiego (2,9%) è superiore a quella che si osserva sia nel Centro che nel Nord (1,6%) (figura 1.79). Ciò è dovuto al fatto che, anche se il numero degli occupati del Nord che hanno trovato lavoro tramite un Cpi (186 mila unità) è superiore a quello del Mezzogiorno (177 mila unità), il numero degli occupati delle regioni settentrionali (11,7 milioni) è di gran lunga superiore rispetto a quello delle regioni meridionali (6 milioni).

Di conseguenza, l'indicatore di efficacia dei Cpi deve essere costruito, come si osserva nel capitolo successivo, sulla quota di utenti dei Cpi che hanno trovato lavoro rispetto al totale degli utenti, piuttosto che rispetto al totale della popolazione occupata.

Le maggiori diversità tra Nord e Sud nella scelta del canale per trovare lavoro riguardano la quota di occupati che: hanno iniziato un'attività autonoma (che è superiore di oltre 4 punti percentuali nel Mezzogiorno); hanno richiesto il lavoro direttamente al datore di lavoro (che è superiore nel Nord di oltre 3 punti); hanno utilizzato gli annunci sui giornali (superiore di quasi 3 punti nel Mezzogiorno) e che hanno utilizzato un'agenzia per il lavoro che è superiore di oltre 2 punti nel Nord.

Gli occupati che hanno trovato il lavoro attraverso parenti ed amicizie registra i valori più alti nelle regioni del Centro (36,1%).

Figura 1.79 – Occupati dipendenti e indipendenti (15-64 anni) per canali attraverso i quali hanno trovato il lavoro e ripartizione – Anno 2011 (composizione percentuale)

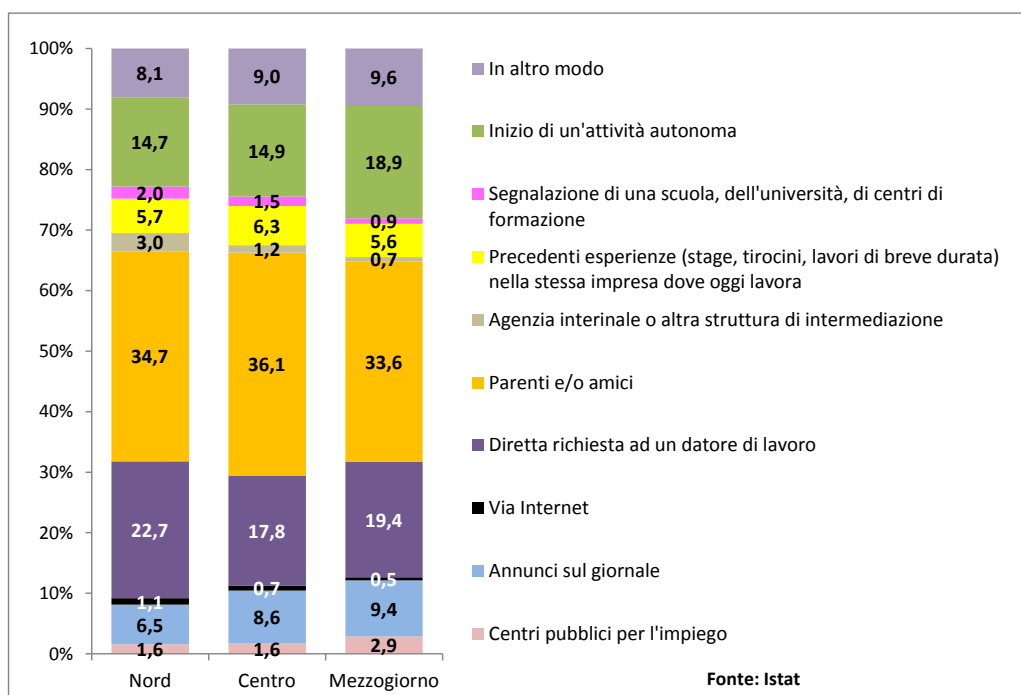


Tavola 1.42 – Occupati dipendenti e indipendenti (15-64 anni) per canali attraverso i quali hanno trovato il lavoro, sesso e ripartizione – Anno 2011 (valori assoluti e composizione percentuale)

		Centri pubblici per l'impiego	Annunci sul giornale	Via Internet	Diretta richiesta ad un datore di lavoro	Parenti e/o amici	Agenzia interinale o altra struttura di intermediazione (pubblica o privata) diversa da un Centro pubblico per l'impiego	Precedenti esperienze (stage, tirocini, lavori di breve durata) nella stessa impresa dove oggi lavora	Segnalazione di una scuola, dell'università, di centri di formazione	Inizio di un'attività autonoma	In altro modo	Totale
Valori assoluti												
Nord	Maschi	75.417	333.768	65.453	1.497.170	2.300.349	198.926	371.301	115.279	1.263.675	438.543	6.690.888
	Femmine	110.446	431.187	58.727	1.155.105	1.763.233	153.700	295.888	120.465	453.826	514.936	5.017.527
	Totale	185.863	764.955	124.180	2.652.275	4.063.582	352.626	667.190	235.745	1.717.502	953.479	11.708.415
Centro	Maschi	38.142	205.741	21.432	495.235	959.310	31.614	175.732	37.613	522.293	217.426	2.741.811
	Femmine	40.927	209.178	14.808	366.257	785.350	25.795	130.340	36.674	197.990	218.965	2.095.803
	Totale	79.069	414.919	36.240	861.492	1.744.659	57.409	306.072	74.287	720.283	436.391	4.837.614
Mezzogiorno	Maschi	106.424	324.779	15.704	756.828	1.284.215	29.030	222.252	27.897	863.511	331.732	3.894.091
	Femmine	70.459	242.247	14.797	416.325	745.373	15.147	113.598	28.476	276.097	249.570	2.142.556
	Totale	176.883	567.026	30.501	1.173.154	2.029.589	44.177	335.850	56.372	1.139.608	581.302	6.036.647
Italia	Maschi	219.982	864.288	102.589	2.749.233	4.543.873	259.570	769.286	180.789	2.649.479	987.701	13.326.790

	Centri pubblici per l'impiego	Annunci sul giornale	Via Internet	Diretta richiesta ad un datore di lavoro	Parenti e/o amici	Agenzia interinale o altra struttura di intermediazione (pubblica o privata) diversa da un Centro pubblico per l'impiego	Precedenti esperienze (stage, tirocini, lavori di breve durata) nella stessa impresa dove oggi lavora	Segnalazione di una scuola, dell'università, di centri di formazione	Inizio di un'attività autonoma	In altro modo	Totale	
Femmine	221.832	882.612	88.332	1.937.688	3.293.956	194.642	539.826	185.615	927.913	983.471	9.255.886	
Totale	441.815	1.746.900	190.921	4.686.921	7.837.829	454.212	1.309.112	366.404	3.577.392	1.971.172	22.582.676	
Composizione percentuale												
Nord	Maschi	1,1	5,0	1,0	22,4	34,4	3,0	5,5	1,7	18,9	6,6	100,0
	Femmine	2,2	8,6	1,2	23,0	35,1	3,1	5,9	2,4	9,0	10,3	100,0
	Totale	1,6	6,5	1,1	22,7	34,7	3,0	5,7	2,0	14,7	8,1	100,0
Centro	Maschi	1,4	7,5	0,8	18,1	35,0	1,2	6,4	1,4	19,0	7,9	100,0
	Femmine	2,0	10,0	0,7	17,5	37,5	1,2	6,2	1,7	9,4	10,4	100,0
	Totale	1,6	8,6	0,7	17,8	36,1	1,2	6,3	1,5	14,9	9,0	100,0
Mezzogiorno	Maschi	2,7	8,3	0,4	19,4	33,0	0,7	5,7	0,7	22,2	8,5	100,0
	Femmine	3,3	11,3	0,7	19,4	34,8	0,7	5,3	1,3	12,9	11,6	100,0
	Totale	2,9	9,4	0,5	19,4	33,6	0,7	5,6	0,9	18,9	9,6	100,0
Italia	Maschi	1,7	6,5	0,8	20,6	34,1	1,9	5,8	1,4	19,9	7,4	100,0
	Femmine	2,4	9,5	1,0	20,9	35,6	2,1	5,8	2,0	10,0	10,6	100,0
	Totale	2,0	7,7	0,8	20,8	34,7	2,0	5,8	1,6	15,8	8,7	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su microdati Istat (Indagine sulle forze di lavoro)

Ma se esaminiamo le stesse variabili sui canali attraverso i quali gli occupati hanno trovato l'attuale lavoro, limitando la platea agli occupati del 2011 che hanno iniziato l'attuale lavoro da 1 a 12 mesi (nel 2010 e in parte nel 2011), che sono costituiti prevalentemente da lavoratori più giovani (il 68% ha fra 15 e 39 anni, il restante 32% tra 40 e 64 anni) emergono sensibili differenze rispetto alle evidenze emerse dai dati precedentemente esaminati.

Se da una parte aumenta la quota di coloro che hanno utilizzato il canale informale dei parenti e amici (dal 34,7% al 41,7%), soprattutto per quanto riguarda la componente maschile (dal 34,1% al 43%) dall'altra diminuisce sensibilmente la percentuale dei lavoratori autonomi (dal 15,8% all'8,2%) e di coloro che hanno usato gli annunci sul giornale (dal 7,7% al 2,0%) (figura 1.80).

I risultati più importanti sono rappresentati da un aumento, seppur di pochi decimi di punto, degli occupati che hanno trovato lavoro attraverso un Centro pubblico per l'impiego (dal 2% al 2,6%), con valori più alti per le donne (2,8%), di chi ha utilizzato Internet (dallo 0,8% al 2,7%), ancora con una quota più alta per le donne (3,1%), dal raddoppio di coloro che hanno trovato l'impiego attraverso una agenzia interinale privata (dal 2% al 4,8%, pari a 116 mila unità) e dei giovani che hanno fatto uno stage nella stessa impresa dove oggi lavorano (dal 5,8% al 10,6%, pari a 260 mila unità).

Complessivamente il 7,4% degli occupati degli ultimi 12 mesi ha trovato il proprio lavoro attraverso i servizi pubblici e privati per l'impiego, a fronte del 4% rilevato fra tutti gli occupati.

Le analisi territoriali mostrano che nel Mezzogiorno è più alta la quota di lavoratori che hanno trovato lavoro attraverso i Centri pubblici per l'impiego (3,9% a fronte dell'1,7% del Centro e del 2,2% del Nord), ma è più bassa la percentuale di chi ha avuto successo con le agenzie per il lavoro (1,6% a fronte del 3,5% del Centro e del 7,3% del Nord) (figura 1.81).

Sempre nel Mezzogiorno Internet ha consentito di trovare lavoro solo al 1,8% degli occupati, che salgono al 3,1% nel Centro e al 3,2% nel Nord.

Lo stage è un canale efficace per trovare lavoro per il 10,7% dei giovani meridionali, per il 12% di quelli del Centro e per il 9,7% del Nord.

Le differenze maggiori tra regioni settentrionali e meridionali nell'uso dei canali si osservano fra coloro che hanno trovato l'attuale impiego attraverso parenti e amici (quasi sette punti percentuali): 45,3% nel Mezzogiorno e 38,6 nel Nord con una quota nel Centro più vicina a quella del Sud (43,4%).

Figura 1.80 – Occupati dipendenti e indipendenti (15-64 anni) che hanno iniziato l'attuale lavoro da 1 a 12 mesi, per canali attraverso i quali hanno trovato il lavoro e sesso – Anno 2011 (composizione percentuale)

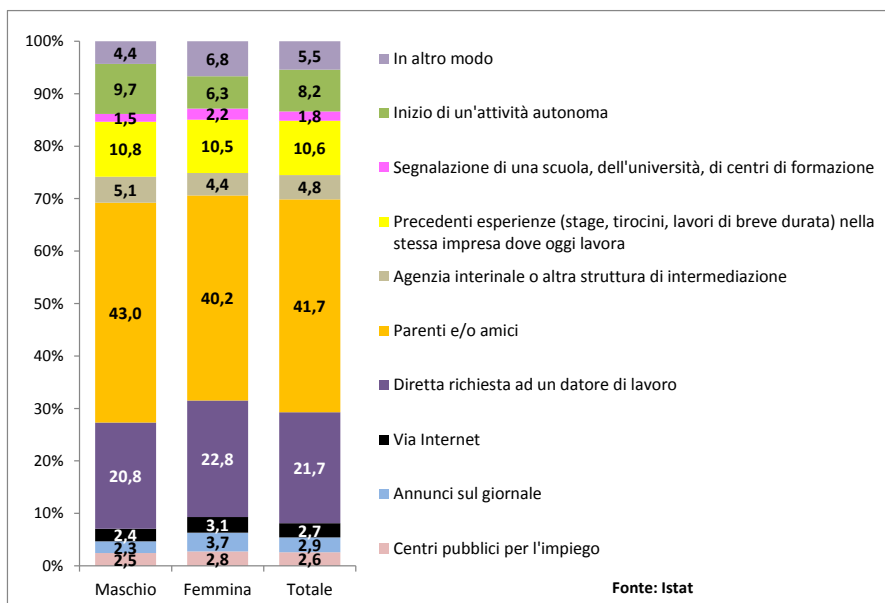
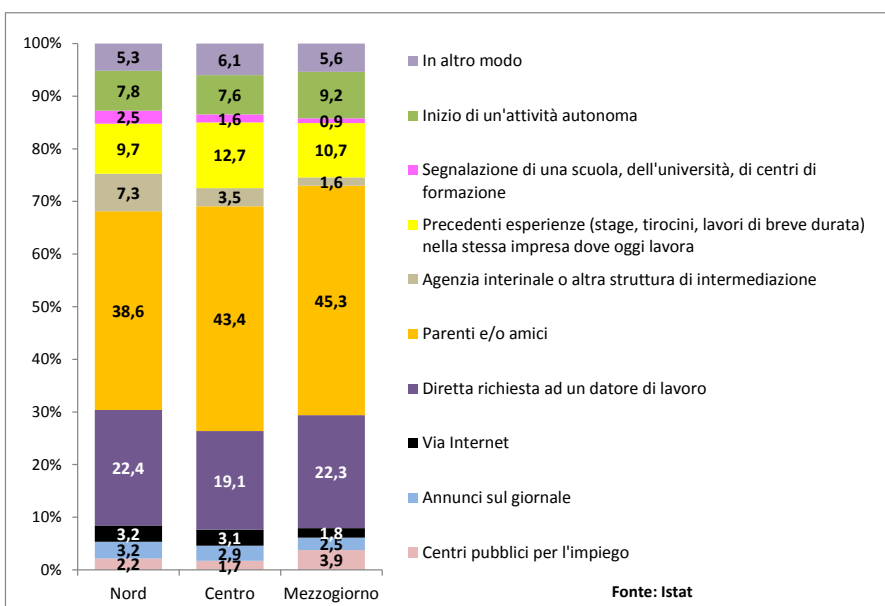


Figura 1.81 – Occupati dipendenti e indipendenti (15-64 anni) che hanno iniziato l'attuale lavoro da 1 a 12 mesi, per canali attraverso i quali hanno trovato il lavoro e ripartizione – Anno 2011 (composizione percentuale)



Le informazioni precedenti sui canali utilizzati dall'intera platea dei lavoratori italiani per trovare la loro attuale occupazione rappresentano i comportamenti medi, ma se segmentiamo la popolazione in cluster più ristretti, per esempio per titolo di studio, le evidenze cambiano radicalmente.

Nel grafico successivo sono presi in considerazione solo i laureati, a prescindere dalla classe d'età di appartenenza, che hanno trovato il loro attuale lavoro da non più di 12 mesi (figura 1.82).

Rispetto alla media complessiva, meno della metà dei laureati ha trovato la sua occupazione attraverso parenti o amici (21,7%), più del doppio ha utilizzato i *job search engines* di Internet (5,3%) e i giornali (6,1%), l'utilizzo dei centri per l'impiego pubblici e delle agenzie per il lavoro private è pari complessivamente al 4,8% (7,4% la platea totale).

I laureati assunti attraverso gli stage effettuati presso l'azienda salgono al 12,6% (10,6% la platea totale) e triplica la quota di coloro che ha trovato lavoro attraverso la segnalazione del proprio ateneo (dall'1,8% al 5,3%).

Questi due ultimi canali di successo per la ricerca del lavoro dei laureati possono essere potenziati in misura notevole con una quantità modesta di risorse, soprattutto per la componente femminile.

Se si analizza il cluster con il più basso livello d'istruzione, e cioè gli occupati che hanno conseguito al massimo la licenza media, più della metà della platea ha trovato lavoro attraverso parenti o amici (51,3%), l'8,6% ha utilizzato i servizi pubblici e privati per l'impiego (8,6%), una quota insignificante ha trovato lavoro via internet (0,6%), una percentuale appena superiore alla media si è rivolta direttamente al datore di lavoro e sempre una quota consistente ha trovato la sua attuale occupazione attraverso i tirocini (10,7%) (figura 1.83).

In conclusione, diversamente da quanto sarebbe atteso sulla base di alcuni stereotipi giornalistici, le persone con le migliori competenze professionali usano in modo contenuto le amicizie e i familiari e si affidano con maggiore successo ai canali formali dove, tendenzialmente, si compete per il merito, mentre le persone con basso livello di istruzione ricorrono con maggiore frequenza ai canali informali o ai servizi per l'impiego.

Figura 1.82 – Occupati dipendenti e indipendenti laureati (15-64 anni) che hanno iniziato l'attuale lavoro da 1 a 12 mesi, per canali attraverso i quali hanno trovato il lavoro e ripartizione – Anno 2011 (composizione percentuale)

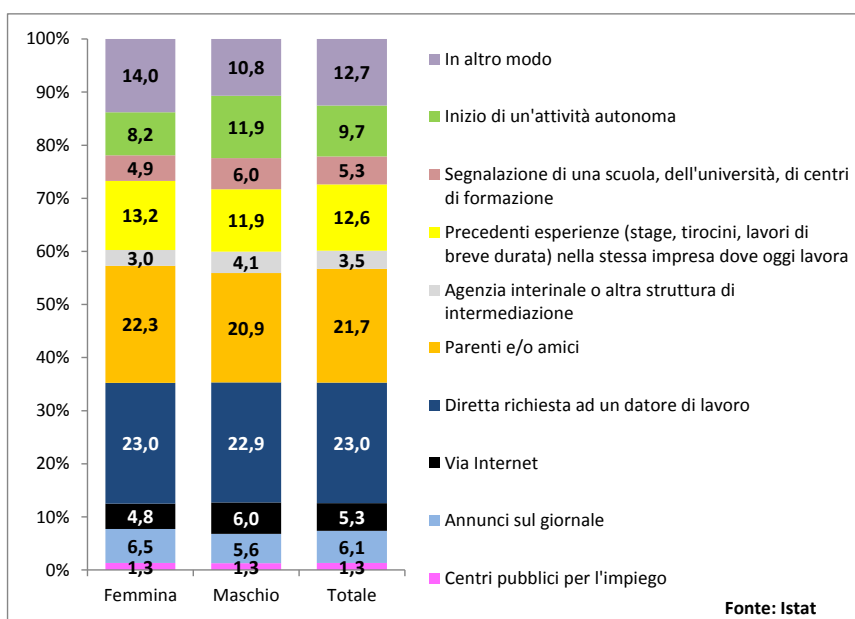


Figura 1.83 – Occupati dipendenti e indipendenti che hanno conseguito al massimo la licenza media (15-64 anni) che hanno iniziato l'attuale lavoro da 1 a 12 mesi, per canali attraverso i quali hanno trovato il lavoro e ripartizione – Anno 2011 (composizione percentuale)

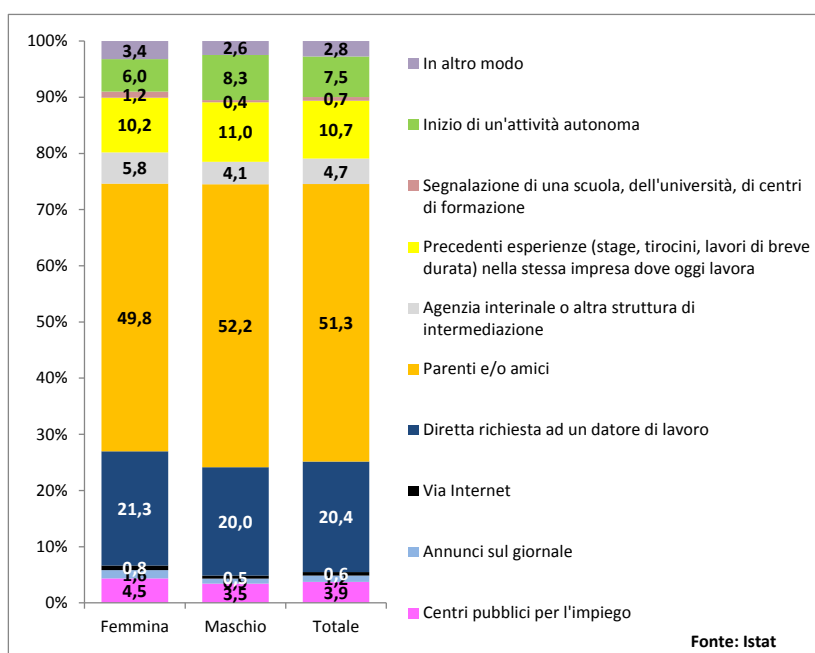
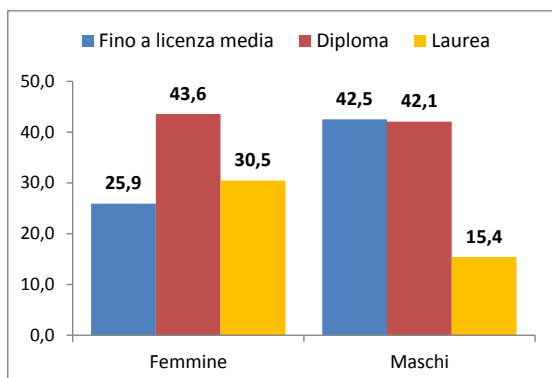


Figura 1.84 – Occupati dipendenti e indipendenti (15-64 anni) che hanno iniziato l'attuale lavoro da 1 a 12 mesi e che lo hanno trovato attraverso precedenti esperienze (stage, tirocini, lavori di breve durata) nella stessa impresa dove oggi lavorano, per sesso – Anno 2011 (composizione percentuale)



E' interessante isolare, anche ai fini delle policy, i giovani che sono stati assunti dalla stessa azienda presso la quale hanno svolto stage e tirocini. Le donne hanno i più alti livelli d'istruzione (il 74,1% sono diplomate o laureate e solo il 25,9% ha conseguito al massimo la licenza media) mentre il 42,5% degli uomini non ha completato neppure la scuola dell'obbligo e il laureati (15,4%) sono pari alla metà delle laureate (30,5%) (figura 1.84).

Queste evidenze possono essere spiegate dalla concorrenza di due fenomeni. Da una parte la segregazione femminile nei settori della sanità, dei servizi sociali, dei servizi

pubblici dove sono richiesti titoli di studio superiori e dove la maggiore concorrenza nell'offerta spinge i datori di lavoro pubblici e privati a selezionare le persone attraverso stage. Dall'altra, per gli stagisti maschi, la maggiore domanda da parte dei settori industriali, comprese le costruzioni, per i quali non sono richieste alte competenze. D'altro canto, una maggiore quota di maschi si è laureata in discipline tecnico-scientifiche molto richieste dal mercato e, per questa ragione, non devono passare sotto il filtro dello stage.

Non è possibile fare un confronto fra i paesi europei della stessa informazione sui canali utilizzati dagli occupati per trovare lavoro, ma solo sui metodi usati dai disoccupati per cercare un lavoro.

Il primo grafico conferma la scarsa utilizzazione nel nostro paese dei servizi pubblici per l'impiego: solo il 32% dei disoccupati li ha utilizzati a fronte della media europea del 56% (figura 1.85).

Un valore più basso di quello dell'Italia si osserva solo a Cipro (28,3%). I servizi pubblici sono utilizzati in Germania dall'82,3% dei disoccupati, nel Regno Unito dal 62,1%, in Francia dal 58,2% e solo in Spagna si registra una quota vicina a quella del nostro Paese (37,3%).

La quota di disoccupati italiani che utilizzano le agenzie private per cercare lavoro (18,3%) non si colloca al livello più basso, ma è in ogni caso inferiore alla media dei Paesi dell'Unione (22,5%), ma superiore a quella della Germania (14,1%) (figura 1.86).

Valori più alti si registrano nel Regno Unito (26,3%), Francia (28,8%) e Spagna (30,9%).

E' interessante osservare che l'Olanda è il Paese dove la percentuale più alta di disoccupati usa le agenzie private (87,8%), dove tuttavia una quota abbastanza modesta utilizza i servizi pubblici (42,1%). Questo perché l'Olanda gestisce le politiche del lavoro secondo il modello dell'outsourcing, esternalizzando i servizi per l'impiego a soggetti privati, in un regime di competizione, come è precisato nel capitolo successivo.

Figura 1.85 – Disoccupati che hanno usato come canale di ricerca del lavoro i servizi pubblici per l'impiego – Anno 2011 (incidenza percentuale sul totale)

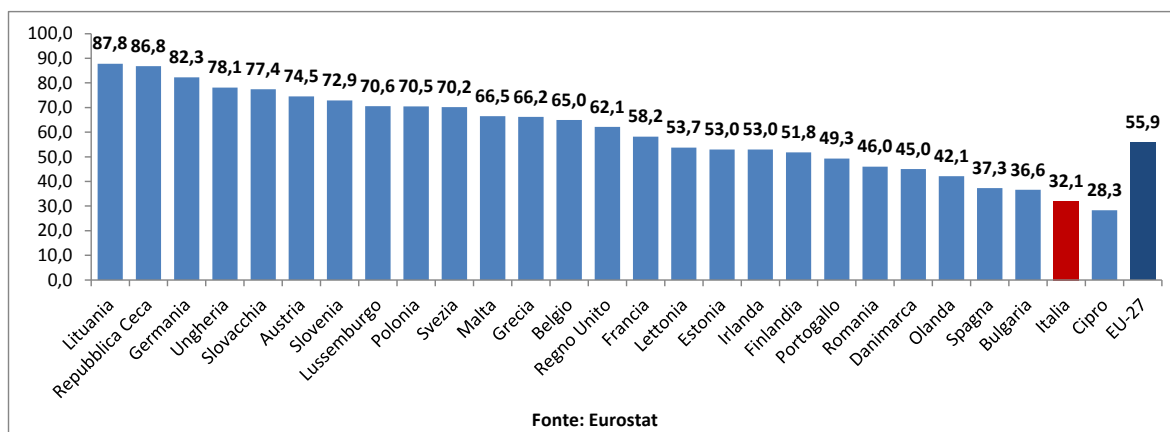
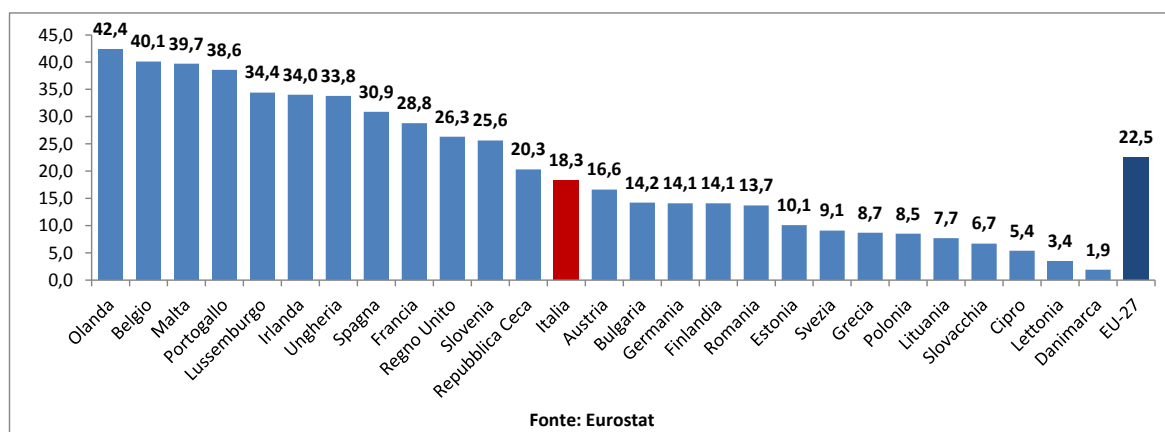


Figura 1.86 – Disoccupati che hanno usato come canale di ricerca del lavoro le agenzie private per l'impiego – Anno 2011 (incidenza percentuale sul totale)



Un'altra modalità per valutare indirettamente l'efficacia dei Servizi pubblici per il lavoro è quello di effettuare analisi longitudinali sui lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga alla normativa presi in carico dai servizi competenti nel triennio 2009-2011 sulla base delle banche dati amministrative disponibili.

Le misure di politica attiva erogate nei confronti di questi lavoratori sono dettagliatamente descritte in una recente pubblicazione dell'Isfol e di Italia Lavoro⁶¹.

Il primo studio longitudinale, basato sul Sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito dell'INPS (SIP), ha riguardato due coorti di lavoratori percettori di Cassa integrazione in deroga, la prima composta da 135 mila lavoratori che avevano terminato un primo trattamento di CIG in deroga nel corso del 2009 e la seconda composta da 209 mila lavoratori che lo avevano terminato nel 2010.

“Il confronto tra le due coorti permette non solo di verificare l'effettiva funzione dell'ammortizzatore nel tempo (cioè se effettivamente favorisce il processo di reintegro in azienda dei lavoratori sospesi), ma anche di considerare, seppure indirettamente, il contributo delle politiche attive che le Regioni hanno messo in campo, soprattutto nel biennio 2010 e 2011, nell'ambito dell'Accordo Stato Regioni e di cui hanno beneficiato maggiormente i lavoratori appartenenti alla coorte del 2010 rispetto a quelli del 2009”⁶².

In particolare nell'ambito di questo documento, si vuole verificare se vi sono differenze di genere nelle transizioni da uno stato all'altro.

Il grafico successivo mostra che a distanza di un anno dalla data di fine del trattamento complessivamente l'86,3% dei 135 mila lavoratori in CIGD (117 mila lavoratori) erano stati reintegrati nell'azienda (49 mila lavoratori) oppure erano ancora sospesi e percepivano un ulteriore trattamento di cassa integrazione in deroga (67 mila lavoratori) e il 13,7% del totale (18 mila lavoratori) era stato licenziato e beneficiava di trattamenti di disoccupazione (mobilità o indennità di disoccupazione) (tavola 1.43).

Tavola 1.43 - Analisi longitudinale dei lavoratori percettori di un primo trattamento di cassa integrazione in deroga nel 2009 a 12 mesi dalla conclusione del trattamento per status, sesso e ripartizione (valori assoluti e composizione percentuale)

		Licenziati		Sospesi o reinseriti (ancora occupati)		Totale	
		v.a.	v. %	v.a.	v. %	v.a.	v. %
Femmine	Nord	5.087	14,7	29.410	85,3	34.497	100,0
	Centro	2.281	19,4	9.504	80,6	11.785	100,0
	Mezzogiorno	1.035	14,2	6.231	85,8	7.266	100,0
	Italia	8.403	15,7	45.145	84,3	53.548	100,0
Maschi	Nord	5.725	10,8	47.304	89,2	53.029	100,0
	Centro	2.193	16,0	11.478	84,0	13.671	100,0
	Mezzogiorno	2.144	14,5	12.669	85,5	14.813	100,0
	Italia	10.062	12,3	71.451	87,7	81.513	100,0
Totale Italia		18.465	13,7	116.596	86,3	135.061	100,0

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati INPS (Sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito - SIP)

⁶¹ Isfol, Italia Lavoro, *Attuazione e primi risultati del programma di contrasto alla crisi occupazionale*, Triennio 2009-2011, I libri del Fondo Sociale Europeo n. 173, 2012.

⁶² Ivi. p. 65.

Tuttavia, la quota di donne licenziate (15,7%) è superiore di oltre 3 punti percentuali rispetto a quella degli uomini (12,3%), con differenze di genere più alte nel Nord (4 punti percentuali) e invece negative nel Mezzogiorno dove la quota dei lavoratori licenziati è di pochi decimi superiore a quella delle lavoratrici.

Nella tabella successiva si prende in considerazione solo la platea dei lavoratori in Cassa integrazione in deroga licenziati (18 mila, pari al 13,7% del totale): il 72,6% beneficiano dell'indennità di disoccupazione ordinaria, il 17,5% del sussidio di mobilità ordinaria e il 9,9% della mobilità in deroga (tavola 1.44).

Ma una quota maggiore di lavoratrici licenziate riceve l'indennità di disoccupazione ordinaria (75,4% rispetto al 70,2% degli uomini, che era un'integrazione al reddito più breve e meno generosa rispetto alla mobilità).

Solo nel Mezzogiorno il rapporto s'inverte perché una quota maggiore di lavoratori licenziati beneficia dell'indennità di disoccupazione ordinaria (57,2% rispetto al 46% delle lavoratrici).

Tavola 1.44 - Analisi longitudinale dei lavoratori percettori di un primo trattamento di cassa integrazione in deroga nel 2009, licenziati a 12 mesi dalla conclusione del trattamento per tipo di ammortizzatore, sesso e ripartizione (valori assoluti e composizione percentuale)

		Disoccupazione ordinaria e altri sussidi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	Totale	Disoccupazione ordinaria e altri sussidi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	Totale
Femmine	Nord	3.963	228	896	5.087	77,9	4,5	17,6	100,0
	Centro	1.895	193	193	2.281	83,1	8,5	8,5	100,0
	Mezzogiorno	476	374	185	1.035	46,0	36,1	17,9	100,0
	Italia	6.334	795	1.274	8.403	75,4	9,5	15,2	100,0
Maschi	Nord	4.315	492	918	5.725	75,4	8,6	16,0	100,0
	Centro	1.522	218	453	2.193	69,4	9,9	20,7	100,0
	Mezzogiorno	1.227	327	590	2.144	57,2	15,3	27,5	100,0
	Italia	7.064	1.037	1.961	10.062	70,2	10,3	19,5	100,0
Totale Italia	13.398	1.832	3.235	18.465	72,6	9,9	17,5	100,0	

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati INPS (Sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito - SIP)

L'analisi longitudinale dei lavoratori percettori del primo trattamento di cassa integrazione in deroga nel 2010 conferma le evidenze precedenti.

In linea generale l'intervento dei servizi competenti del Centro-Nord dove si concentra l'84% dei lavoratori in cassa integrazione in deroga del 2009 ha consentito di contenere i fenomeni di crisi aziendale, favorendo il reinserimento di gran parte dei lavoratori sospesi, anche se le differenze di genere nella quota dei lavoratori licenziati mostra che le aziende preferiscono sacrificare le lavoratrici rispetto ai lavoratori.

Il secondo studio longitudinale ha riguardato gli esiti occupazionali (lavoro dipendente o parasubordinato) della seconda platea di percettori interessata dall'Accordo Stato Regioni: i lavoratori che hanno iniziato un trattamento di mobilità in deroga nel 2009. L'analisi di questa coorte di lavoratori (19 mila), finalizzata a verificare se nei 24 mesi successivi avessero o meno sottoscritto un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato, è stata confrontata con quella dei beneficiari della mobilità ordinaria (63 mila lavoratori) che non erano destinatari delle politiche previste dall'Accordo, in modo da offrire un parametro di confronto sull'efficacia dei servizi competenti.

In questo caso è stato utilizzato sia l'archivio SIP dell'INPS per individuare i lavoratori che facevano parte delle due coorti di lavoratori in mobilità, che l'archivio delle comunicazioni obbligatorie (CO) per verificare i loro sbocchi occupazionali a distanza di 24 mesi.

Dalla tabella successiva si può osservare innanzitutto che una quota maggiore sia di lavoratrici che di lavoratori in mobilità in deroga ha sottoscritto almeno un rapporto di lavoro dopo 24 mesi (rispettivamente 47,4% e 51,1%) rispetto a quelli in mobilità ordinaria (rispettivamente 44,5% e 45,1%) (tavola 1.45).

Si può supporre, di conseguenza, che vi sia un effetto positivo delle politiche attive realizzate dalle Regioni e dai servizi per il lavoro dal momento che solo la prima coorte è stata attivata sulla base dell'Accordo Stato-Regioni del febbraio 2009.

Anche la quota di lavoratori in mobilità in deroga che ha trovato un lavoro permanente è superiore a quella dei lavoratori in mobilità ordinaria.

Analizzando le differenze di genere, emerge che sono maggiori fra i lavoratori in mobilità in deroga nel senso che la quota di lavoratrici che ha beneficiato di questo ammortizzatore e che ha trovato lavoro dopo 24 mesi (47,4%) è inferiore di quasi 4 punti rispetto a quella dei lavoratori (51,1%). Questa differenza di genere aumenta a 5 punti percentuali nel Mezzogiorno.

Viceversa, la percentuale di lavoratrici in mobilità ordinaria che ha trovato lavoro (44,5%) è inferiore di soli 6 decimi di punto rispetto ai lavoratori nella stessa condizione (45,1%), differenza che diventa positiva nel Mezzogiorno dal momento che la quota di lavoratrici che ha sottoscritto un rapporto di lavoro (38,8%) è superiore a quella degli uomini (38,3%).

E' probabile che questa differenza possa essere spiegata tenendo conto che i lavoratori in mobilità ordinaria, soprattutto se donne e del Mezzogiorno, sono portatori di maggiori incentivi per l'assunzione.

Le differenze di genere per quanto riguarda i lavoratori in mobilità in deroga sono maggiori per le assunzioni con contratto permanente.

Tavola 1.45 - Analisi longitudinale dei lavoratori che hanno iniziato la mobilità in deroga e ordinaria nel 2009 seguiti per i 24 mesi successivi, per carattere dell'occupazione, sesso e ripartizione (composizione percentuale)

	Nessun rapporto di lavoro		Almeno un rapporto di lavoro		Totale	Nessun rapporto di lavoro		Almeno un rapporto di lavoro		Totale
	Permanente	Temporaneo	Permanente	Temporaneo		Permanente	Temporaneo			
	Femmine					Maschi				
Indennità di mobilità in deroga										
Nord	39,7	60,3	9,6	50,7	100,0	36,0	64,0	11,7	52,3	100,0
Centro	39,8	60,2	9,8	50,4	100,0	35,0	65,0	10,1	54,9	100,0
Mezzogiorno	65,4	34,6	5,2	29,4	100,0	60,4	39,6	8,6	31,0	100,0
Italia	52,6	47,4	7,4	40,0	100,0	48,9	51,1	9,8	41,3	100,0
Indennità di mobilità ordinaria										
Nord	57,3	42,7	3,8	38,9	100,0	54,0	46,0	4,5	41,5	100,0
Centro	47,1	52,9	4,6	48,3	100,0	49,3	50,7	5,9	44,9	100,0
Mezzogiorno	61,2	38,8	4,9	33,8	100,0	61,7	38,3	8,0	30,3	100,0
Italia	55,5	44,5	4,2	40,3	100,0	54,9	45,1	5,7	39,4	100,0

Fonti: Elaborazioni di Italia Lavoro su dati INPS (Sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito - SIP) e SISCO (Sistema informativo statistico delle comunicazioni obbligatorie)

Questa analisi longitudinale mostra le grandi potenzialità dell'integrazione di dati amministrativi provenienti da diverse fonti per analizzare l'efficacia delle politiche del lavoro. Per esempio, se fossero disponibili i dati sulle politiche del lavoro effettivamente erogati dai servizi per il lavoro a ciascun beneficiario degli ammortizzatori, sarebbe possibile monitorare e valutare la efficacia di ciascuna misura.

Ha una notevole importanza analizzare sia la spesa per le politiche del lavoro dei paesi europei che la sua composizione per beneficiario e tipo d'intervento per comprendere alcune delle ragioni della scarsa efficacia dei servizi per l'impiego italiani e per poter definire, di conseguenza, gli obiettivi e le azioni che devono essere programmate per superare queste criticità.

I dati sulle politiche del lavoro si riferiscono al 2009 perché è l'ultimo anno in cui sono disponibili per la maggioranza dei paesi dell'Unione.

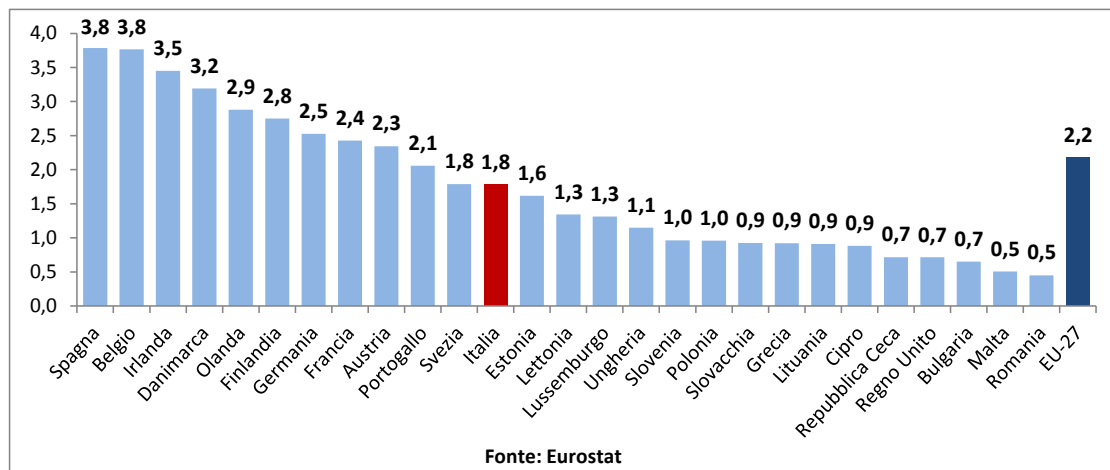
La spesa media per le politiche del lavoro nell'Unione è pari al 2,2% del PIL, in una forchetta che va dal 3,8% de PIL della Spagna (circa 39,7 miliardi di euro) allo 0,5% della Romania (circa 535 milioni di euro) (figura 1.87). L'Italia si attesta ad una quota abbastanza vicina alla media europea (1,8% del PIL), con una spesa di 27,1 miliardi euro.

Occorre osservare che spese più elevate per le politiche del lavoro si osservano in Germania (2,5% del PIL, pari a 60 miliardi di euro) e in Francia (2,4% del PIL, pari a 46 miliardi di euro).

E' rilevante osservare, ai fini delle considerazioni successive, che la spesa del Regno Unito è molto modesta (0,7% del PIL), con un valore assoluto fra i più bassi fra i grandi paesi europei (11,2 miliardi di euro), inferiore anche a quello dell'Italia.

Ma, come si osserverà successivamente, le *labour market policies* del Regno Unito, nonostante i modesti stanziamenti, sono fra le più efficaci ed efficienti in Europa.

Figura 1.87 – Spesa totale per le politiche del lavoro (LMP) nei paesi dell’Unione europea – Anno 2009 (% del PIL)

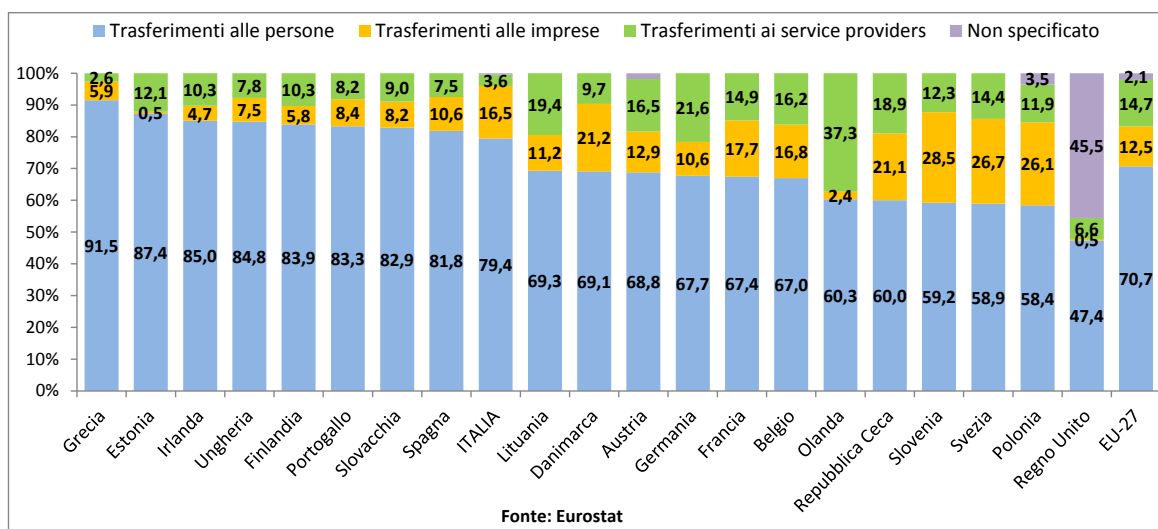


Nella media dei paesi europei, il 70,7% della spesa è costituita da trasferimenti nei confronti delle persone (in gran parte i sussidi di disoccupazione), il 12,5% da trasferimenti a beneficio delle imprese (in gran parte gli incentivi all’assunzione di persone svantaggiate), il 14,7% a favore dei *service provider* privati⁶³ e il 2,1% sono spese non classificate (*figura 1.88*).

L’Italia si caratterizza per una quota superiore alla media europea sia dei trasferimenti alle persone (79,4%) che di quelli alle imprese (16,5%); di conseguenza minori sono i trasferimenti verso i *service provider* privati (3,6%).

Le quote maggiori di trasferimenti verso le imprese si osservano in Slovenia (28,5%), Svezia (26,7%) e Polonia (26,1%). La quota della spesa per l’utilizzazione dei *service provider* privati è più alta in Germania (21,6%) ma soprattutto in Olanda (37,3%) dove, come è stato già osservato, le politiche del lavoro sono quasi completamente esternalizzate ai privati. Il Regno Unito si differenzia completamente dagli altri paesi europei dal momento che la spesa è divisa praticamente a metà: il 47,4% è costituito da trasferimenti verso le persone attraverso i sussidi di disoccupazione e il 45,5% risulta *not specified*: è in effetti costituito dalle spese per il personale dei *JobCentre Plus*, la rete dei servizi di collocamento del Regno Unito, come risulta dall’analisi dettagliata delle spese per le LMP⁶⁴.

Figura 1.88 – Spesa totale per le politiche del lavoro (LMP) nei paesi dell’Unione europea per beneficiario – Anno 2009 (composizione percentuale)



⁶³ I trasferimenti ai fornitori di servizi (*service provider*) si riferiscono alla spesa pubblica trasferita direttamente ai produttori di beni e servizi (per esempio, formazione o consulenza) che vengono forniti direttamente dai SP a beneficio dei partecipanti o dei datori di lavoro.

⁶⁴ Eurostat, *Labour market policy – expenditure and participants*, Statistical books, Data 2009, 2011, pp.75-76.

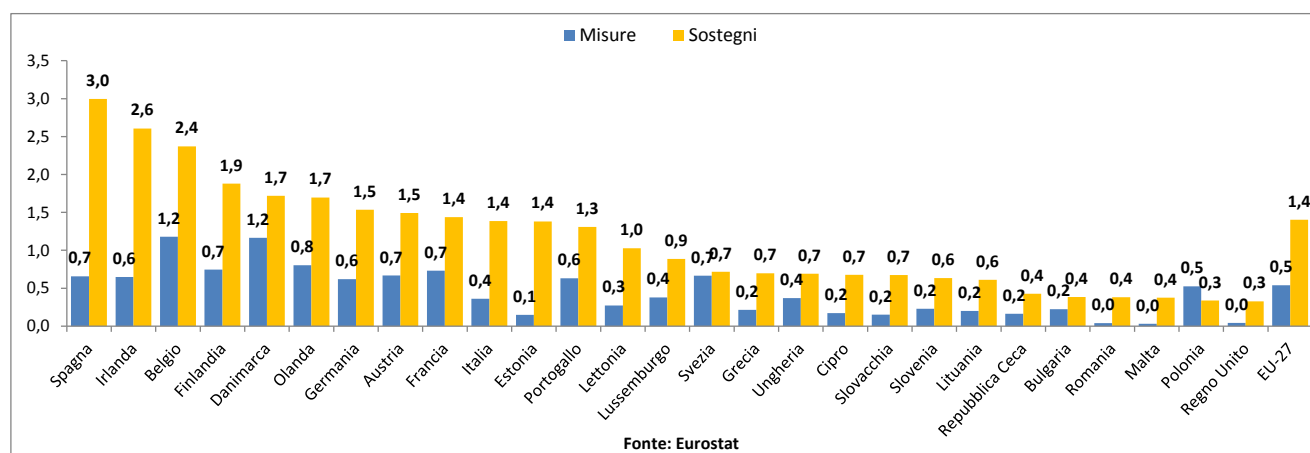
Nel grafico successivo la spesa per le politiche del lavoro, con esclusione di quella per i servizi pubblici per l'impiego (*Labour market services*) è disaggregata tra le due grandi categorie delle misure (le cosiddette "politiche attive") e dei sostegni al reddito (le "politiche passive") (figura 1.89).

La spesa media dei paesi dell'Unione europea per i sostegni al reddito è pari all'1,4% del PIL, mentre un valore inferiore alla metà (0,5%) è dedicato alle misure. L'Italia è in linea con la media europea perché dedica l'1,4% del PIL alle politiche passive e lo 0,4% alle politiche attive.

Paesi come la Spagna, l'Irlanda e il Belgio dedicano risorse importanti per i sostegni al reddito (rispettivamente il 3%, il 2,6% e il 2,4% de PIL), mentre la spese per le politiche attive non superano l'1,2% della Danimarca e del Belgio.

Ancora una volta il Regno Unito si differenzia da tutti gli altri paesi europei dedicando stanziamenti insignificanti per i sussidi di disoccupazione (0,33% del PIL) e per le politiche attive (0,04% del PIL).

Figura 1.89 – Spesa per le politiche del lavoro (LMP) nei paesi dell'Unione europea per tipologia d'intervento (misure e sostegni al reddito) – Anno 2009 (% del PIL)



Le due tabelle successive, che mostrano la composizione percentuale, sia della spesa che dei destinatari delle politiche del lavoro, nelle 9 tipologie in cui sono divise le LMP (primo livello⁶⁵), consente di valutare con maggiore chiarezza sia le inefficienze dei servizi per l'impiego italiani che i punti di forza degli altri *Public Employment Services* (PES) (tavola 1.46).

L'Italia spende a favore dei servizi per il lavoro⁶⁶ solo l'1,9% del totale degli stanziamenti per le politiche del lavoro a fronte della media dei paesi europei che è pari al 10,9%.

Quote vicine o più alte della media sono spese dalla Francia (10,7%), dalla Germania (14,8%), dalla Svezia (22,6%) e soprattutto dal Regno Unito (48,5%).

Quest'ultimo paese concentra quasi il 95% della spesa per le politiche del lavoro su due sole tipologie, il servizi per il lavoro e i sostegni al reddito per i disoccupati. La rilevante spesa per i servizi finalizzati ad aiutare i disoccupati a trovare un lavoro è determinata dal costo del personale del *JobCentre Plus*, che è pari nel 2011 a 77.722 unità (*full time equivalent*)⁶⁷.

Anche i dipendenti del *Pôle emploi*, nato dalla fusione tra l'ANPE (*l'Agence Nationale pour l'emploi*) e l'UNEDIC-ASSEDIC (fondi di assicurazione disoccupazione gestiti dalle OOSS) sono numerosi: 49.400 operatori nel 2011⁶⁸.

⁶⁵ Le politiche del lavoro sono state classificate dalla Commissione europea in base a 9 categorie (1 per i servizi, 6 per le misure e 2 per i sostegni al reddito) ciascuna delle quali ha due sotto-categorie. Di conseguenza ciascuna tipologia di politica del lavoro è classificata con un codice LMP fino a tre cifre. Cfr., European Commission, Eurostat, *Labour market policy database – Methodology*, Revision of June 2006.

⁶⁶ Servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro: comprendono tutti i servizi e le attività realizzate dagli SPI, da altre agenzie pubbliche e da altri soggetti anche privati con fondi pubblici che hanno la finalità di facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro dei disoccupati e delle altre persone in cerca di lavoro e che assistono i datori di lavoro a selezionare e a reclutare il personale. Comprendono anche i Sistemi informativi del lavoro (SIL) e i servizi online per l'incontro tra domanda e offerta. Cfr. European Commission, Eurostat, *op.cit.*

⁶⁷ Department for Work and Pensions (UK), *Jobcentre Plus Annual Report and Accounts 2010-11*, 2011, p. 72.

⁶⁸ Luciano Forlani, *Politiche del lavoro e governance nei paesi dell'unione europea: uno sguardo d'insieme*, nelmerito.it, 2013.

In Germania la *BundesAgentur fur Arbeit* (BAA), con 115 mila operatori, è l'agenzia pubblica per l'impiego più grande dell'Unione⁶⁹.

Si stima che il personale dei Centri per l'impiego italiani non raggiunga le 10 mila unità⁷⁰.

La quota destinata alla spesa per formazione professionale⁷¹ in Italia è pari al 10,1%, in linea con la media europea.

È superiore di oltre due punti la percentuale di spesa per gli incentivi all'assunzione⁷² (8,6% in Italia a fronte del 6,1% della media europea).

È insignificante la spesa del nostro Paese per il lavoro sussidiato⁷³ e la creazione diretta di posti di lavoro con utilità sociale⁷⁴ (l'unico intervento riguarda gli LSU) mentre è inferiore di qualche decimo di punto quella per gli incentivi per lo start-up delle imprese⁷⁵.

Il 72% della spesa italiana per le *labour market policies* è destinata ai sussidi di disoccupazione che assieme al costo dei pensionamenti anticipati (5,8%) porta il costo totale delle politiche "passive" al 77,8%, percentuale superiore di oltre 13 punti a quella della media europea, superata solo dalla Spagna (79,1%).

Tavola 1.46 - Spesa per le politiche del lavoro (LMP) per tipologia d'intervento in alcuni paesi dell'Unione europea - Anno 2009 (percentuale del PIL, milioni di euro e composizione percentuale)

	Servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro	Formazione	Job rotation e job sharing	Incentivi alla assunzione	Lavoro sussidiato e riabilitazione dei disabili	Creazione diretta di posti di lavoro con utilità sociale	Incentivi per lo start-up di imprese	Integrazioni e sostegni al reddito per i disoccupati	Pensionamenti anticipati	Totale
% del PIL										
EU-27	0,2	0,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	1,3	0,1	2,2
Danimarca	0,3	0,3	0,0	0,2	0,7	:	:	1,3	0,4	3,2
Germania	0,4	0,3	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	1,5	0,1	2,5
Spagna	0,1	0,2	0,0	0,3	0,0	0,1	0,1	2,9	0,1	3,8
Francia	0,3	0,4	:	0,1	0,1	0,2	0,0	1,4	0,0	2,4
Italia	0,0	0,2	0,0	0,2	:	0,0	0,0	1,3	0,1	1,8
Olanda	0,4	0,1	:	0,2	0,5	:	:	1,7	:	2,9
Svezia	0,4	0,1	:	0,4	0,2	:	0,0	0,7	:	1,8
Regno Unito	0,3	0,0	:	0,0	0,0	0,0	:	0,3	:	0,7
Milioni di euro										
EU-27	27.957	25.831	235	15.525	9.321	7.867	4.390	155.203	9.506	255.835
Danimarca	692	663	4	425	1.518	:	:	2.865	982	7.150
Germania	8.872	8.239	2	2.514	864	1.416	1.637	35.161	1.322	60.028
Spagna	1.402	1.850	101	2.748	288	848	1.041	30.784	598	39.660
Francia	4.894	6.856	:	1.831	1.429	2.958	738	26.789	296	45.791
Italia	517	2.720	38	2.327	:	91	311	19.483	1.567	27.053
Olanda	2.180	732	:	1.001	2.848	:	:	9.690	:	16.451
Svezia	1.185	182	:	1.079	651	:	36	2.099	:	5.232

⁶⁹ *Ibidem*.

⁷⁰ Roberto Cicciomessere e Maurizio Sorcioni, *La collaborazione tra gli operatori pubblici e privati*, Italia Lavoro, GLI STRUMENTI, 2009, p. 18.

⁷¹ Formazione professionale: comprende tutte le misure finalizzate ad aumentare l'occupabilità dei target attraverso la formazione e che sono finanziate da soggetti pubblici. La categoria della formazione professionale comprende tre sottocategorie che si distinguono in base alla percentuale della formazione in aula e nel posto del lavoro.

⁷² Incentivi all'assunzione: misure che facilitano l'assunzione di un disoccupato o di una persona di un altro target oppure che aiutano un occupato che rischia di perdere involontariamente il lavoro a mantenere il posto di lavoro o per la stabilizzazione del posto di lavoro (assunzioni agevolate). Gli incentivi alle imprese sono finalizzati alla creazione di posti di lavoro che altrimenti non sarebbero realizzati.

⁷³ Lavoro sussidiato e riabilitazione dei disabili: misure finalizzate a promuovere l'inserimento lavorativo di persone con ridotte capacità di lavoro attraverso lavori sussidiati e supporto alla riabilitazione socio-lavorativa.

⁷⁴ Creazione diretta di posti di lavoro con utilità sociale: misure per la creazione di posti di lavoro, normalmente con finalità sociali, al fine di trovare un'occupazione per i disoccupati di lunga durata o le persone di difficile collocamento. Si riferiscono a sussidi per la creazione temporanea di occupazioni fuori dal mercato che non potrebbero esistere senza l'intervento pubblico, nei settori non-profit o di pubblica utilità.

⁷⁵ Incentivi per lo start-up di imprese: misure che promuovono l'imprenditorialità incoraggiando il disoccupato a creare un'impresa o a divenire un lavoratore autonomo. Le misure possono prevedere l'erogazione di contributi finanziari o il sostegno indiretto attraverso prestiti, facilitazioni e la consulenza al business.

	Servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro	Formazione	Job rotation e job sharing	Incentivi alla assunzione	Lavoro sussidiato e riabilitazione dei disabili	Creazione diretta di posti di lavoro con utilità sociale	Incentivi per lo start-up di imprese	Integrazioni e sostegni al reddito per i disoccupati	Pensionamenti anticipati	Totale
Regno Unito	5.420	258	:	204	105	68	:	5.126	:	11.181
Composizione percentuale										
EU-27	10,9	10,1	0,1	6,1	3,6	3,1	1,7	60,7	3,7	100,0
Danimarca	9,7	9,3	0,1	6,0	21,2			40,1	13,7	100,0
Germania	14,8	13,7	0,0	4,2	1,4	2,4	2,7	58,6	2,2	100,0
Spagna	3,5	4,7	0,3	6,9	0,7	2,1	2,6	77,6	1,5	100,0
Francia	10,7	15,0		4,0	3,1	6,5	1,6	58,5	0,6	100,0
Italia	1,9	10,1	0,1	8,6		0,3	1,1	72,0	5,8	100,0
Olanda	13,2	4,4		6,1	17,3			58,9		100,0
Svezia	22,6	3,5		20,6	12,4		0,7	40,1		100,0
Regno Unito	48,5	2,3		1,8	0,9	0,6		45,8		100,0

: non disponibile.

Fonte: Eurostat (Labour market policy LMP)

Nel grafico e nella tabella successivi si utilizza un altro indicatore dell'Eurostat che misura la spesa, a parità di potere d'acquisto (PPA)⁷⁶, per le politiche del lavoro per persona che vuole lavorare (sia disoccupati che inattivi disponibili a lavorare) e che consente di valutare quanto investe lo Stato, per ogni tipo di politica, al fine di facilitare l'occupazione delle forze di lavoro disponibili non utilizzate dal sistema produttivo (*figura 1.90 e tavola 1.47*)

La spesa italiana, che in valori assoluti e in percentuale del PIL è sostanzialmente allineata a quella della media europea, è invece pari a poco più di 4.500 euro a parità di potere d'acquisto per ogni persona che vuole lavorare a fronte dei quasi 6.700 euro della media dei paesi dell'Unione. La Germania ne spende oltre 10 mila, la Francia oltre 11 mila e il Belgio e l'Olanda si attestano a quasi 20 mila.

Ma la qualità e l'efficacia della spesa non si misura solo con l'entità del valore speso per ogni persona che vuole lavorare, ma anche da come è distribuita fra le diverse tipologie d'intervento.

Il Regno Unito spende solo 2.500 euro per persona che vuole lavorare, molto meno dell'Italia, ma, come abbiamo già osservato, concentra la spesa nei servizi per l'impiego: 1.200 euro per persona che vuole lavorare a fronte degli 87 euro dell'Italia e di una media europea di 740.

La straordinaria efficacia dei suoi *JobCentre Plus* e del suo sistema d'incontro della domanda e dell'offerta online nel proporre offerte di lavoro ai disoccupati, riduce il tempo di permanenza nello stato di disoccupazione sussidiato e disincentiva atteggiamenti passivi da parte dei disoccupati dal momento che può sanzionare chi non accetta le offerte di lavoro con la sospensione parziale o totale del sussidio. Di conseguenza la spesa in sussidi di disoccupazione per persona che vuole lavorare (poco più di 1.100 euro PPA) è di molto inferiore a quella italiana (circa 3.300 euro) e di quella della media europea (4.100 euro PPA).

La seconda spesa più elevata dell'Italia è quella per la formazione professionale (457 PPA per persona che vuole lavorare a fronte di 57 PPA nel Regno Unito).

Questa forte differenza nella spesa per la formazione tra i due paesi mostra sicuramente un approccio molto diverso per quanto riguarda le politiche del lavoro: *work-first* in UK, e *learn/train first* nel nostro paese, ma anche nella generalità dell'Unione⁷⁷.

La teoria economica suggerirebbe di attivare le politiche di formazione prevalentemente durante i cicli recessivi, quando il costo opportunità del tempo speso in programmi di formazione è più basso, ma nei paesi dove si manifesta uno *skill-mismatch* molto alto è necessario intervenire per adeguare le competenze alla

⁷⁶ Nei confronti internazionali i valori monetari delle variabili e degli indicatori economici sono spesso calcolati a parità di potere d'acquisto per tenere conto di quello che si può acquistare nei diversi paesi con lo stesso valore nominale dell'unità di moneta locale. Le parità di potere d'acquisto (*Purchasing Power Parity*, PPP) esprimono il rapporto tra i prezzi nelle valute nazionali degli stessi beni o servizi in paesi diversi. Le PPA vengono utilizzate prevalentemente per effettuare confronti tra gli aggregati della contabilità nazionale (per esempio il PIL o i redditi da lavoro) di diversi paesi. Nell'Unione europea il *Purchasing Power Standard* (PPS) è un'unità artificiale di moneta con la quale si possono acquistare le stesse quantità di beni e di servizi in ogni paese europea.

⁷⁷ Cfr. Nicola Duell, *Can active labour market programmes reduce long-term unemployment?*, European Commission, Mutual Learning Programme, 2012, p. 9.

domanda anche nei periodi di crescita. Inoltre, molti studiosi osservano che le ricadute positive della formazione professionale devono essere valutate su tempi lunghi. Ma tutti gli studiosi concordano nel valutare negativamente gli effetti di una formazione che non tenga conto dell'effettiva domanda di figure professionali e i cui risultati non siano monitorati attentamente.

E' convinzione molto diffusa in Italia che la formazione professionale serva maggiormente ai formatori e ai formati. Probabilmente questa valutazione non è molto lontana dalla verità.

Per queste ragioni, nel successivo capitolo sui risultati attesi dalle politiche del lavoro si porrà un particolare accento sugli indicatori di risultato solo oggi disponibili per monitorare e valutare la formazione professionale.

Figura 1.90 – Spesa per le politiche del lavoro per persona che vuole lavorare e per grandi tipologie d'intervento nei paesi dell'Unione europea – Anno 2009 (euro a parità di potere d'acquisto per persona che vuole lavorare)

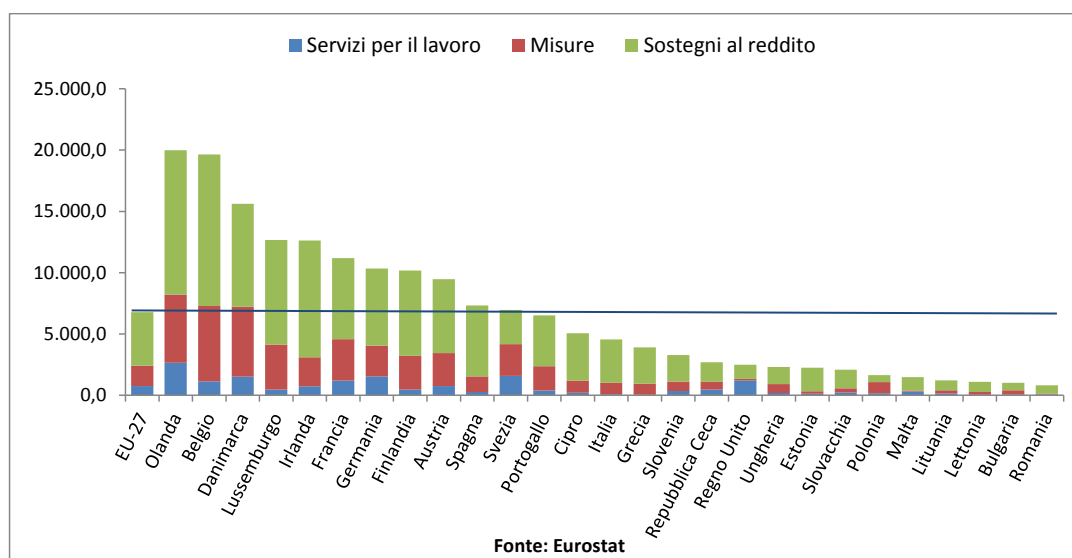


Tavola 1.47 – Spesa per le politiche del lavoro per persona che vuole lavorare e per tipologia d'intervento nei paesi dell'Unione europea – Anno 2009 (euro a parità di potere d'acquisto per persona che vuole lavorare)

	Servizi		Misure					Sostegni			Totale	Totale misure (categorie LMP 2-7)	Totale sostegni (categorie LMP 8-9)
	Servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro	Formazione	Job rotation e job sharing	Incentivi alla assunzione	Lavoro sussidiato e riabilitazione dei disabili	Creazione diretta di posti di lavoro con utilità sociale	Incentivi per lo start-up di imprese	Integrazioni e sostegni al reddito per i disoccupati	Pensioni anticipate				
EU-27	740,4	684,1	6,2	411,2	246,8	208,4	116,3	4.110,2	251,8	6.775,3	1.672,9	4.362,0	
Belgio	1.128,2	842,3	:	2.664,6	714,8	1.907,8	20,0	8.414,4	3.942,6	19.634,7	6.149,5	12.357,0	
Bulgaria	67,4	21,2	:	55,7	6,8	257,4	4,2	590,4	:	1.002,9	345,1	590,4	
Repubblica Ceca	473,9	101,4	:	106,7	259,6	138,3	13,3	1.606,0	:	2.699,3	619,4	1.606,0	
Danimarca	1.512,2	1.449,3	8,5	929,6	3.316,4	:	:	6.260,2	2.144,8	15.620,8	5.703,6	8.405,0	
Germania	1.528,2	1.419,1	0,4	433,1	148,8	243,9	282,0	6.056,5	227,7	10.339,7	2.527,3	6.284,2	
Estonia	122,1	184,2	:	1,3	:	:	22,0	1.921,7	:	2.251,3	207,5	1.921,7	
Irlanda	723,2	1.219,0	:	177,5	42,8	935,9	:	9.315,0	220,1	12.633,5	2.375,2	9.535,1	
Grecia	43,6	72,6	:	439,6	:	:	396,9	2.946,6	0,3	3.899,5	909,1	2.946,8	
Spagna	258,5	341,2	18,6	506,7	53,2	156,3	192,0	5.676,6	110,3	7.313,3	1.268,0	5.786,8	
Francia	1.196,5	1.676,2	:	447,8	349,3	723,2	180,5	6.550,0	72,4	11.196,0	3.377,0	6.622,4	
Italia	86,8	456,6	6,5	390,7	:	15,3	52,2	3.271,0	263,0	4.542,0	921,2	3.534,0	
Cipro	205,0	111,2	:	842,5	29,3	:	0,4	3.872,1	:	5.060,4	983,4	3.872,1	
Lettonia	35,7	120,2	:	28,2	:	71,0	1,2	831,8	:	1.088,0	220,5	831,8	
Lituania	132,6	110,7	1,5	112,5	13,4	25,2	:	810,4	:	1.206,4	263,4	810,4	
Lussemburgo	461,2	311,1	:	2.728,2	96,2	518,2	6,3	6.902,7	1.640,0	12.663,9	3.660,0	8.542,7	
Ungheria	178,3	99,2	:	141,3	:	487,3	12,3	1.381,0	:	2.299,3	740,0	1.381,0	
Malta	300,5	21,3	:	57,2	:	4,1	3,9	1.094,4	:	1.481,4	86,5	1.094,4	
Olanda	2.648,6	888,9	:	1.216,8	3.460,9	:	:	11.774,3	:	19.989,4	5.566,5	11.774,3	
Austria	748,0	2.083,1	1,3	215,8	167,3	203,8	24,8	5.283,9	744,3	9.472,3	2.696,0	6.028,2	

	Servizi		Misure				Sostegni			Totale	Totale misure (categorie LMP 2-7)	Totale sostegni (categorie LMP 8-9)
	Servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro	Formazione	Job rotation e job sharing	Incentivi alla assunzione	Lavoro sussidiato e riabilitazione dei disabili	Creazione diretta di posti di lavoro con utilità sociale	Incentivi per lo start-up di imprese	Integrazioni e sostegni al reddito per i disoccupati	Pensioni anticipate			
Polonia	168,0	67,4	:	277,2	363,7	46,6	143,8	362,4	213,1	1.642,2	898,7	575,5
Portogallo	376,7	1.359,6	:	381,4	134,3	115,8	4,8	3.819,2	327,6	6.519,4	1.995,9	4.146,8
Romania	55,5	6,2	:	53,4	:	12,0	0,1	673,1	:	800,2	71,7	673,1
Slovenia	340,2	221,4	:	158,6	:	210,3	191,1	2.150,3	:	3.271,8	781,3	2.150,3
Slovacchia	230,6	26,1	:	68,5	60,2	32,2	152,1	653,3	860,8	2.083,7	339,1	1.514,1
Finlandia	461,9	1.584,0	188,8	280,6	346,6	279,3	82,1	5.460,0	1.492,3	10.175,5	2.761,4	6.952,3
Svezia	1.576,2	241,8	:	1.436,3	866,0	:	47,7	2.793,1	:	6.961,2	2.591,9	2.793,1
Regno Unito	1.201,7	57,1	:	45,2	23,4	15,2	:	1.136,6	:	2.479,1	140,8	1.136,6

: non disponibile.

Fonte: Eurostat (Labour market policy LMP)

Nella media dell'Unione la spesa per le politiche del lavoro per persona che vuole lavorare è cresciuta dal 2005 al 2009 del 15,3%, con aumenti intorno al 13% per i servizi per il lavoro, al 12% per le misure e al 17% per i sostegni al reddito (figura 1.91). Anche la Germania ha aumentato la sua spesa complessiva per le LMP del 17,2%, soprattutto per quanto riguarda i PES (72,2%), le misure (37,2%), mentre l'incremento della spesa per i sussidi di disoccupazione è contenuto (3,1%).

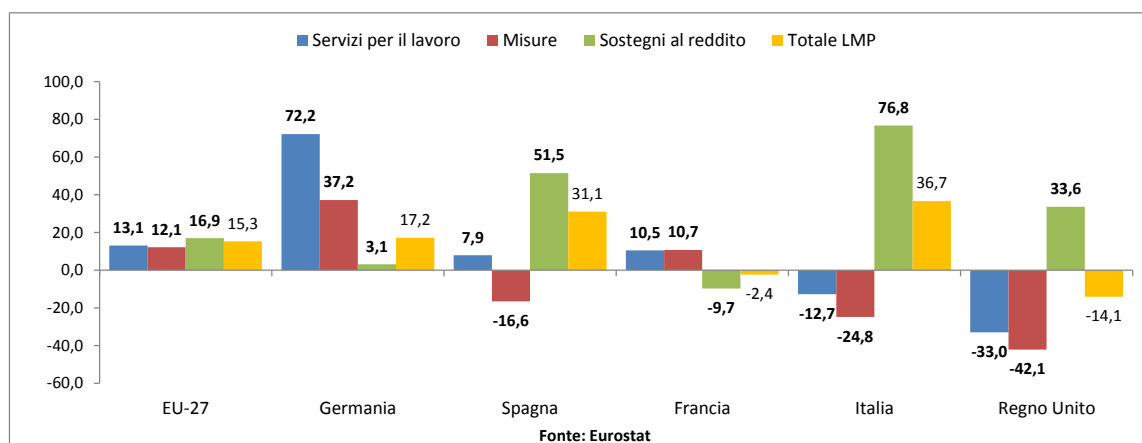
La spesa complessiva della Francia è negativa (-2,4%), ma aumenta del 10% quella per i servizi e le misure e diminuisce quasi del 10% quella per le integrazioni al reddito.

Nel Regno Unito si osserva una forte flessione della spesa complessiva (-14,1%) che incide esclusivamente su quella per i servizi e le misure, mentre aumenta quella per i sussidi, probabilmente a causa della crisi.

Nel nostro Paese e in Spagna si rileva un forte aumento della spesa complessiva per persona che vuole lavorare (rispettivamente del 36,7% e del 31,1%), con un aumento molto significativo della spesa per sussidi in Italia (76,8%) e in Spagna (51,5%) e una riduzione sia delle misure (-24,8%) che dei servizi (-12,7%) nel nostro Paese.

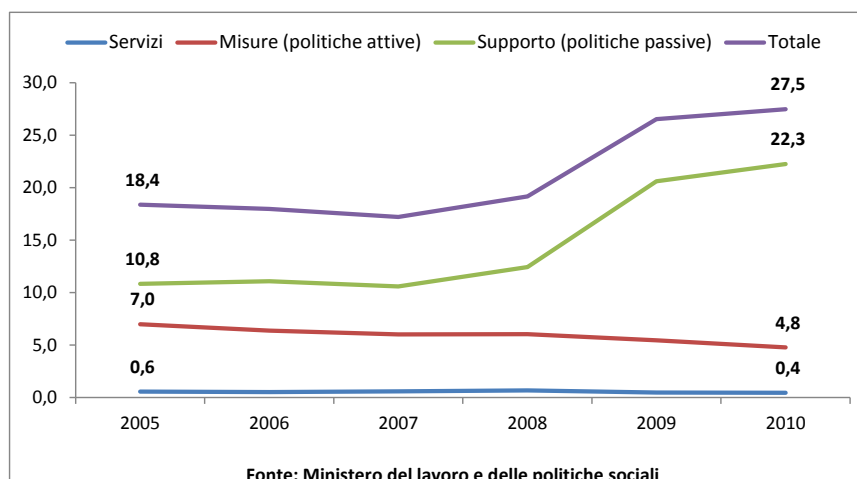
Tenendo presente le considerazioni precedenti sulla scarsa efficacia dei servizi italiani nel facilitare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, l'ulteriore riduzione di risorse in questa componente essenziale delle politiche del lavoro non potrà che aggravare le criticità.

Figura 1.91 – Variazione della spesa per le politiche del lavoro per persona che vuole lavorare e per grandi tipologie d'intervento nei paesi dell'Unione europea – Anni 2005-2009 (euro a parità di potere d'acquisto per persona che vuole lavorare)



La tabella successiva fornisce ulteriori dettagli sulla spesa dell'Italia per le politiche del lavoro (tavola 1.48). La spesa complessiva per le LMP è aumentata dal 2005 al 2010 di oltre 9 miliardi (+49,6%) esclusivamente per l'incremento delle politiche passive (+105,7%) e in particolare dei trattamenti di disoccupazione (figura 1.92). Infatti le spese per i servizi e per le politiche attive sono diminuite rispettivamente del 19,8% e del 31,7%. Ovviamente le spese per i sussidi di disoccupazione sono più che raddoppiate a causa della crisi occupazionale e dell'aumento sostenuto dei disoccupati.

Figura 1.92 – Spesa per le politiche del lavoro in Italia per grandi tipologie d'intervento– Anni 2005-2010 (miliardi di euro)



La quota della spesa per i servizi dedicata al pagamento degli stipendi del personale dipendente, escludendo di conseguenza i collaboratori, è decisamente modesta e nel 2010 è pari a 384 milioni che rappresenta l'1,4% della spesa complessiva per le politiche del lavoro.

Gran parte della spesa per le politiche attive è destinata ai contratti a causa mista e cioè alla riduzione contributiva dell'apprendistato (1,7 miliardi nel 2010) e agli incentivi alle assunzioni (1,8 miliardi nel 2010). Circa 376 milioni sono utilizzati per la formazione professionale e 311 milioni per gli incentivi all'autoimpiego (la spesa effettiva è probabilmente minore dal momento che non tiene conto delle restituzioni per i mutui agevolati).

Occorre rilevare a proposito della spesa per i trattamenti di disoccupazione che da un parte ha un andamento ciclico con aumenti e flessioni in correlazione alla variazione del tasso di disoccupazione, dall'altra il valore indicato è al lordo dei contributi versati dalle imprese e dai lavoratori.

Tav. 1.48 - Monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro - dati finanziari (di competenza) - Anni 2005-2010 (migliaia di euro) *

Class. LMP		2005	2006	2007	2008	2009	2010
0	SPI: spese per il personale dipendente a)	309.000	321.000	349.263	362.012	374.030	383.568
0	SPI: spese generali	140.463	134.51	152.801	203.579	66.825	29.782
1	Orientamento, consulenza, informazione (FSE)	107.615	66.765	96.689	103.872	26.161	33.377
Totale servizi		557.078	522.275	598.753	669.463	467.016	446.727
2	Formazione professionale	652.420	64.424	717.748	645.011	580.692	376.076
2	Contratti a causa mista	2.242.614	1.946.109	1.990.706	2.181.815	2.041.518	1.700.167
4	Incentivi alle assunzioni	2.488.425	2.331.877	2.165.664	2.200.454	1.883.180	1.807.594
4	Incentivi alla stabilizzazione dei posti di lavoro	589.625	610.197	443.187	450.280	417.951	363.931
4	Incentivi al mantenimento dell'occupazione	6.669	9.145	8.112	7.264	7.097	2.248
-	Sgravi a carattere territoriale	52.788	30.272	92.637	25.494	12.877	10.104
5	Incentivi per i disabili	94.622	32.493	39.019	43.600	108.297	122.563
6	Creazione diretta di posti di lavoro	129.136	131.681	128.837	111.612	90.811	81.368
7	Incentivi all'autoimpiego b)	736.319	632.885	437.794	383.926	315.213	310.722
Totale misure (politiche attive 2-7)		6.992.617	6.368.898	6.023.704	6.049.456	5.457.637	4.774.772
8	Trattamenti di disoccupazione	9.560.552	9.596.535	9.213.791	11.125.530	19.201.507	20.718.333
9	Pensionamenti anticipati crisi occupazionale	288.652	398.432	193.184	161.863	138.292	121.180
Totale supporto (politiche passive 8-9)		9.849.205	9.994.967	9.406.975	11.287.393	19.339.799	20.839.513
Totale supporto e misure		16.841.822	16.363.865	15.430.679	17.336.849	24.797.436	25.614.286
9	Pensionamenti anticipati motivo salute c)	978.799	1.094.755	1.182.435	1.159.505	1.278.537	1.428.473
Totale supporto (politiche passive 8-9) inclusi p.a. motivo salute		10.828.004	11.089.722	10.589.410	12.446.898	20.618.336	22.267.986
Totale supporto e misure inclusi p.a. motivo salute		17.820.621	17.458.620	16.613.114	18.496.354	26.075.972	27.042.759
	Sgravi a carattere settoriale	2.869.297	3.371.085	3.135.829	3.517.427	3.858.103	3.697.260
	Riduzioni contributive in base alla natura della retribuzione	505.697	502.000	502.000	170.000	630.804	520.861
	Formazione continua	292.274	229.188	524.129	305.869	301.590	263.655
	Attuazione dell'obbligo formativo (FSE e non)	635.294	341.053	477.050	571.188	347.200	130.674
	Azioni nel settore dell'istruzione co-finanziate con il FSE	358.463	314.633	307.169	298.250	436.823	331.898

Azioni di sistema nel campo della formazione e dell'istruzione	372.672	458.797	386.993	357.731	145.149	9.474
Incentivi alle piccole imprese finalizzati all'incremento occupazionale	111.207	124.752	34.233	41.606	45.293	33.722

* In fondo alla tavola con esclusione dal totale, è riportato un gruppo di interventi eterogenei, che pur non rientrando a pieno titolo nelle definizioni stabilite in sede Eurostat, riflettono politiche di sostegno selettivo a carattere settoriale o per la promozione di schemi contrattuali.

a) Dati stimati

b) Nel caso di incentivi di cui parte delle somme oggetto dell'agevolazione sono attribuite a titolo di mutuo agevolato, non si tiene conto delle somme restituite

c) Per esempio lavoratori dell'amianto, o delle miniere ecc. Sono inclusi nel computo delle spese per LMP di Eurostat e quindi vanno considerati per i confronti internazionali

Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Segr. Gen. - Div. V) su dati propri e INPS, Ministero dell'Economia, Ministero dello Sviluppo, ISFOL, Invitalia

In conclusione di questo paragrafo, l'Italia spende per le politiche del lavoro una percentuale del PIL abbastanza vicina a quella della media europea, superiore a quella del Regno Unito, anche se, quando viene misurata per persona che vuole lavorare, è significativamente inferiore a quella della media dei paesi dell'Unione, ma più elevata di quella britannica. Ciò nonostante, solo il 2% - il 2,6% per gli assunti nell'ultimo anno - degli occupati ha trovato il lavoro attraverso i Centri pubblici dell'impiego, mentre i *JobCentre Plus* intermediano, anche attraverso il portale, quasi un terzo delle persone assunte ogni anno. Risultati simili per quanto riguarda la quota di mercato intermediata sono raggiunti in Francia da *Pôle emploi*.

Inoltre, le politiche rivolte ai beneficiari di alcune prestazioni di sostegno al reddito erogate ai lavoratori sospesi in Cassa o ai licenziati in mobilità durante il periodo di crisi mostrano che le lavoratrici riescono a rientrare nel mercato del lavoro in misura minore rispetto ai lavoratori.

Occorre considerare che la scarsa efficienza dei servizi per l'impiego pubblici italiani ha anche una ricaduta negativa sulla durata dei sussidi di disoccupazione perché non essendo in grado di offrire congrue offerte di lavoro ai beneficiari degli ammortizzatori sociali e neppure di controllare se si attivano effettivamente nella ricerca del lavoro fa mancare i presupposti del modello di *welfare to work* che presuppone l'integrazione tra politiche attive e passive per una maggiore responsabilizzazione del disoccupato attraverso la sottoscrizione del "patto di servizio". Il semplice dovere di sottoscrizione della DID non garantisce che i sussidi di disoccupazione non siano integrati da forme di lavoro non regolare.

Del resto sarà difficile, come è accaduto già nel passato, sanzionare il lavoratore "che non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto"⁷⁸, perché difficilmente i Cpi italiani sono in grado di fare tale offerta.

La causa principale, anche se non unica, della scarsa efficacia dei servizi pubblici per l'impiego - che interessa in identica misura donne e uomini - è la modesta dotazione di operatori, in particolare di quelli più qualificati dal momento che molti provengono dai vecchi uffici di collocamento, che sono, di conseguenza, in gran parte impiegati per compiti amministrativi

Di conseguenza l'inadeguatezza del personale, soprattutto di quello più specializzato, non permette di stabilire un rapporto accettabile fra utenti in carico e operatori che consenta di accompagnare e affiancare in modo continuo il disoccupato, in una relazione reciproca di fiducia, di dedicare una quota consistente del personale a intercettare la domanda attraverso un analogo e continuo rapporto con le imprese alle quali offrire un servizio tempestivo ed efficace di selezione dei candidati e con gli altri operatori privati come le agenzie per il lavoro. Solo a partire da una struttura che sia in grado di erogare questi servizi minimi alle persone e alle imprese, è possibile dare attuazione agli schemi che conferiscono al disoccupato la possibilità di ricevere, entro quattro mesi come prevede la legge, un'adeguata offerta di lavoro o di formazione professionale, quest'ultima effettivamente finalizzata a colmare il deficit di competenze in stretta relazione con la domanda effettiva, piuttosto che essere erogata, a prescindere da ogni bilancio delle competenze e di alcuna indagine delle professioni più richieste dal mercato. Ovviamente tale formazione è tanto più efficace se è più alta la quota svolta direttamente nel posto di lavoro.

⁷⁸ Art. 4, comma 41, lettera b) della Legge 28 giugno 2012, n. 92 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita".

La tabella successiva mostra come il rapporto fra utenti in carico e addetti - non è possibile separare il personale tra operatori e addetti alle funzioni amministrative - nel nostro Paese sia ben lontano dagli standard europei, e risulti migliore solo a quello della Spagna dove si osservano i più alti tassi di disoccupazione europei (tavola 1.49).

Nelle prime due colonne è riportato il rapporto fra operatori dei PES e disoccupati rilevato nel 2007 da Italia lavoro: quasi 151 disoccupati per addetto in Italia a fronte di una media che si aggira intorno a 50 persone in cerca di lavoro per operatore in paesi come la Finlandia, Olanda, Germania e Francia, rapporto che scende a 24 disoccupati per operatore nel Regno Unito, che scende addirittura a 17 in Danimarca.

Nel 2011 la proporzione fra disoccupati registrati ai PES e operatori è pari a 182,9 in Italia, che ha diminuito di 2.400 unità i suoi addetti, 358,4 in Spagna che ha aumentato solo di 3 mila unità i suoi addetti (sono disponibili solo i dati della struttura centrale e della Catalogna), 234,7 in Irlanda che li ha diminuiti e 139 in Portogallo (139) dove sono aumentati di poche unità, mentre tale rapporto è molto più basso in quasi tutti gli altri paesi che dal 2007 hanno incrementato significativamente il personale dei PES.

Infatti in Germania, che ha aumentato il personale dei servizi per l'impiego da 74 mila a 115 mila unità, ogni operatore segue solo 28,2 disoccupati registrati che scendono ulteriormente a 25,4 in Olanda che ampliato il personale di quasi 14 mila unità nonostante gestisca in outsourcing gran parte delle politiche del lavoro. In Francia, che ha aumentato il personale di 21 mila unità, ogni operatore segue 54,2 disoccupati registrati, mentre nel Regno Unito che ha portato il numero dei suoi operatori da 67 mila a 78 mila, il rapporto raggiunge il valore più basso: 19 utenti per addetto.

Se si osserva il rapporto tra addetti dei PES e persone che vogliono lavorare (disoccupati + inattivi disponibili a lavorare, ma che non cercano attivamente un'occupazione), il valore più alto si osserva in Italia (659,5), seguita dalla Spagna (526), mentre scende al valore più basso in Germania (26,9) e in Olanda (34,9).

Tavola 1.49 – Operatori PES (personale), disoccupati, utenti e persone che vogliono lavorare per operatore dei servizi pubblici per l'impiego in alcuni paesi europei (valori assoluti e percentuali)

	Personale PES (2006-2007)	Disoccupato per operatore PES (2007)	Personale PES (2011) (a)	Disoccupati registrati a un PES (2010) (b)	Disoccupato registrato a un PES per operatore PES (2010)	Disoccupati + inattivi disponibili a lavorare (15-74 anni) (2011)	Disoccupati + inattivi disponibili a lavorare per operatore PES
Spagna	7.996	229,4	11.331	4.060.756	358,4	5.959.600	526,0
Italia	9.989	150,8	7.589	1.387.686	182,9	5.005.200	659,5
Portogallo	3.839	116,9	4.019	558.638	139,0	878.100	218,5
Belgio	6.470	54,6	9.835	469.629	47,8	455.300	46,3
Finlandia	3.700	49,6	2.700	264.813	98,1	308.800	114,4
Olanda	5.633	49,3	19.317	489.800	25,4	674.600	34,9
Germania	74.099	48,6	115.000	3.238.421	28,2	3.091.900	26,9
Irlanda	2.240	45,9	1.882	441.689	234,7	360.600	191,6
Francia	28.459	45,7	49.400	2.679.778	54,2	2.917.500	59,1
Austria	4.348	42,7	5.413	250.782	46,3	320.200	59,2
Svezia	10.248	28,9	10.800	231.313	21,4	499.600	46,3
Regno Unito	67.110	24,2	77.722	1.473.040	19,0	3.305.500	42,5
Danimarca	6.400	17,3	2.500	137.910	55,2	296.000	118,4

(a) Il numero del personale dei Cpi italiani si riferisce alla rilevazione del primo semestre del 2012. I dati per la Spagna comprendono solo la struttura centrale e la Catalogna

(b) Nel database Eurostat relativo agli *Unemployed registered with Public Employment Service* non sono disponibili i dati sull'Italia. E' stato inserito il numero dei disoccupati e degli inattivi disponibili a lavorare che si sono rivolti a un Cpi da meno di un anno (Istat)

Fonti: per le prime due colonne, Roberto Cicciomessere e Maurizio Sorcioni, op.cit. ; per la terza, documenti dei PES nazionali; dalla quarta alla settima, Eurostat (Labour market policy LMP e Labour Force Survey) e Istat (Indagine sulle forze di lavoro)

L'ultima informazione organica sulla consistenza del personale dei Cpi per sesso e ripartizione è stata pubblicata dall'Isfol nel 2008 e da almeno 5 anni non viene più aggiornata, nonostante, secondo l'ultima rilevazione del Ministero del lavoro, gli addetti del primo semestre del 2012 sono diminuiti da circa 10 mila unità del 2008 a meno di 9 mila, dei quali circa 2,5 mila amministrativi e 5 mila operatori a contatto con gli utenti (tavola 1.50).

Tavola 1.50 - Addetti dei Cpi per tipologia del contratto e mansione – I semestre 2012 (valori assoluti)

Numero personale dipendente				Di cui numero personale impiegato su front office			
A tempo indeterminato	A tempo determinato	Co. Pro.	Totale	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Co. Pro.	Totale
7.589	448	597	8.575	5.292	357	478	6.062

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Come abbiamo osservato nel confronto europeo, il rapporto tra operatori e utenti registrati al PES consente di erogare effettivamente un servizio di qualità e in qualche modo personalizzato rispetto alle specifiche caratteristiche della persona che cerca un lavoro solo se si mantiene, al massimo intorno a 1:50 e riesce a produrre la più alta efficacia se tale rapporto scende, come nel Regno Unito e in Svezia rispettivamente a 1:19 e 1:21. Ridurre il rapporto di 1 a 95 è la preconditione per poter rendere più efficaci i Centri per l'impiego italiani e anche per contenere la spesa della nuova assicurazione sociale per l'impiego (ASPI).

L'inefficacia dei servizi per l'impiego italiani è determinata in gran parte dall'insufficienza del personale e dall'inadeguatezza del modello organizzativo, soprattutto nelle regioni meridionali, ma questa criticità può essere superata, nonostante le ristrettezze di bilancio, con alcune riforme proposte nel successivo paragrafo 2.4.

In riferimento alla necessità di cambiare le modalità di erogazione delle politiche del lavoro, in particolare quella dell'incontro fra domanda e offerta, occorre considerare che in Europa esistono, come è stato osservato precedentemente, prevalentemente, due modelli principali.

Il primo è basato sui PES e su agenzie nazionali che, grazie alla numerosità e alla qualità del personale, alla capacità d'intercettare la domanda di lavoro delle imprese e all'efficacia ed efficienza dei servizi che erogano, garantiti da meccanismi rigorosi di monitoraggio e valutazione dei risultati, sono in grado d'intermediare una buona quota di lavoro in concorrenza con le agenzie private. Questo modello è utilizzato dalla maggioranza dei paesi europei.

Il secondo modello, utilizzato prevalentemente nei Paesi Bassi, prevede che i *Centres for Work and Income* (CWI) verifichino preliminarmente il livello di occupabilità dei disoccupati e intervengano direttamente su quelli più facilmente occupabili entro sei mesi, affidando ai service provider privati i disoccupati di più difficile collocamento.

Per queste ragioni i CWI hanno bisogno di un numero più contenuto di personale, intorno alle 19 mila unità, ma comunque superiore a quello impiegato nei Cpi italiani perché il modello funziona solo se si esercita una forte attività di controllo sulle agenzie private.

Il modello comporta, infatti, una netta separazione tra gli enti pubblici che governano il sistema e i soggetti privati che erogano i servizi e una forte capacità d'indirizzo e di controllo attraverso un sistema efficiente di valutazione e monitoraggio della qualità dei servizi erogati dai privati.

I due modelli non sono impermeabili perché, anche se in misura diversa, in molti paesi si è sviluppata una collaborazione tra servizi pubblici e privati del lavoro e a questi ultimi vengono normalmente affidati i percorsi d'inserimento per i disoccupati maggiormente svantaggiati e di difficile collocamento o per target.

È quindi preliminare al fine di aumentare l'efficacia e la qualità dei servizi del lavoro in Italia, anche attraverso la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni e della dorsale informativa unica, definire verso quale modello muoversi, tenendo conto delle compatibilità di bilancio.

1.4.1 L'“anomalia” delle politiche del lavoro nel Regno Unito

E' utile approfondire la “anomalia” delle politiche per il lavoro del Regno Unito: spendono meno di tutti gli altri paesi (0,7% del PIL a fronte di una media europea del 2,2%); utilizzano gran parte degli stanziamenti per una struttura molto efficiente di servizi per il lavoro, i *JobCentre Plus* che con i suoi 78 mila operatori riesce a intermediare un terzo delle assunzioni; la spesa per le politiche attive del lavoro è insignificante e quella per i sostegni al reddito è fra le più basse (0,3% del PIL a fronte di una media europea dell'1,4%).

Altri paesi, come la Germania, con un numero di operatori superiore (115 mila) spende per il complesso delle LMP il 2,5% del PIL, la Francia con 49 mila operatori il 2,4%.

E' importante comprendere le ragioni del successo delle LMP britanniche perché può essere utile, soprattutto per l'Italia, capire se vi sono altre strade meno dispendiose di quelle adottate dagli altri Paesi europei, con la sola esclusione del Regno Unito, per sviluppare servizi per l'impiego più efficaci, capaci di trovare lavoro a una quota superiore del 2% degli occupati.

L'ipotesi che bisogna verificare riguarda la possibilità che una parte delle spese per le LMP siano conteggiate in altre voci della più ampia classificazione della protezione sociale.

Nella tabella successiva è riportata la ripartizione della spesa per la protezione sociale in alcuni paesi europei per funzione.

La spesa complessiva dei paesi dell'Unione per la disoccupazione (206 miliardi di euro), cioè per il sostegno del reddito e le prestazioni in denaro o in natura associati ai disoccupati, è di poco superiore a quelle delle LMP (256 miliardi), ma occorre precisare che si tratta di spese tra loro non confrontabili.

La finalità delle politiche del lavoro è di aiutare specifici target che hanno difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro e cioè i disoccupati, anche quelli amministrativi, gli occupati a rischio e gli inattivi disponibili a lavorare ma che non cercano un'occupazione attivamente. Vi è, di conseguenza, una netta distinzione fra le LMP e le politiche volte a far crescere l'occupazione con la crescita della domanda, quelle fiscali e gli interventi di protezione sociale dei disoccupati che hanno gli stessi obiettivi generali, ma non si rivolgono selettivamente a specifici target della popolazione.

Diversi sono anche i tipi di spesa che nelle misure per la protezione sociale sono costituiti da prestazioni in denaro o in natura erogate alle persone, mentre per le LMP sono costituite da trasferimenti alle persone, ai datori di lavoro e ai provider privati. Insomma, in gran parte si sovrappongono, ma alcune voci delle LMP non sono comprese fra quelle delle spese per la protezione sociale, come quelle degli incentivi monetari e fiscali alle imprese che assumono o gli incentivi alla creazione d'impresa.

Da una prima analisi della spesa per la protezione sociale, si può osservare che quella destinata al sostegno al reddito dei disoccupati, in qualche misura simile a quella dei sussidi di disoccupazione, ma più ampia perché è rivolta anche alle persone che non beneficiano più dei sussidi, è pari nella media europea all'1,8% del PIL, che scende allo 0,8% in Italia e nel Regno Unito e sale al 3,7% in Spagna e al 2,1% in Francia e Danimarca (*tavola 20*).

La spesa solo per i sussidi di disoccupazione è pari all'1,3% del PIL nella media europea e in Italia, con valori molto più bassi nel Regno Unito (0,3%) (*tavola 1.51*).

Bisogna ribadire, in ogni caso, che si tratta di due definizioni diverse di destinazione della spesa e non vi sono evidenze a sostegno della ipotesi che parte delle LMP del Regno Unito siano confluite nella più generale spesa per la disoccupazione della protezione sociale.

Tavola 1.51 - Spesa per la protezione sociale per funzione in alcuni paesi dell'Unione europea - Anno 2009 (valori assoluti in percentuale del PIL, in milioni di euro e composizione percentuale)

	Costi amministrativi	Altre spese	Malattia	Disabilità	Invecchiamento	Superstiti	Famiglia	Disoccupazione	Abitazione	Esclusione sociale	Totale
% del PIL											
EU-27	0,9	0,3	8,4	2,3	11,0	1,7	2,3	1,8	0,6	0,4	29,6
Danimarca	0,9	0,0	7,5	4,9	12,0	0,0	4,2	2,1	0,7	0,9	33,2
Germania	1,2	0,1	9,7	2,4	10,0	2,2	3,2	1,9	0,6	0,2	31,5
Spagna	0,5	0,0	7,3	1,7	7,9	2,1	1,5	3,7	0,2	0,2	25,3
Francia	1,4	0,3	9,2	1,9	12,4	1,9	2,7	2,1	0,8	0,7	33,6
Italia	0,8	0,6	7,3	1,7	14,5	2,6	1,4	0,8	0,0	0,1	29,9
Olanda	1,4	0,5	10,4	2,5	10,4	1,2	1,3	1,4	0,4	2,0	31,6

	Costi amministrativi	Altre spese	Malattia	Disabilità	Invecchiamento	Superstiti	Famiglia	Disoccupazione	Abitazione	Esclusione sociale	Totale
Svezia	0,6	0,0	7,9	4,6	12,6	0,6	3,2	1,3	0,5	0,7	32,0
Regno Unito	0,4	0,4	8,8	2,9	11,8	0,1	1,9	0,8	1,5	0,2	28,9
Milioni di euro											
EU-27	105.188	30.738	987.082	266.393	1.298.735	199.064	270.019	205.710	66.919	50.933	3.480.782
Danimarca	2.001	-	16.838	10.930	26.873	18	9.344	4.772	1.670	1.933	74.379
Germania	27.760	2.261	230.389	57.909	237.531	52.270	74.939	45.047	15.376	4.254	747.736
Spagna	5.440	290	76.630	18.206	82.524	22.512	15.962	38.710	2.101	2.552	264.925
Francia	26.950	5.685	173.771	36.660	233.224	36.111	51.364	40.506	15.773	14.045	634.090
Italia	11.985	9.228	110.868	26.256	220.281	39.983	21.851	12.047	375	1.029	453.903
Olanda	8.193	2.583	59.648	14.305	59.614	7.083	7.413	8.259	2.151	11.701	180.950
Svezia	1.681	-	23.219	13.375	36.883	1.702	9.387	3.826	1.389	2.070	93.533
Regno Unito	6.885	6.036	138.354	45.917	185.397	2.343	30.369	13.133	23.044	3.416	454.894
Composizione percentuale											
EU-27	3,0	0,9	28,4	7,7	37,3	5,7	7,8	5,9	1,9	1,5	100,0
Danimarca	2,7	-	22,6	14,7	36,1	0,0	12,6	6,4	2,2	2,6	100,0
Germania	3,7	0,3	30,8	7,7	31,8	7,0	10,0	6,0	2,1	0,6	100,0
Spagna	2,1	0,1	28,9	6,9	31,1	8,5	6,0	14,6	0,8	1,0	100,0
Francia	4,3	0,9	27,4	5,8	36,8	5,7	8,1	6,4	2,5	2,2	100,0
Italia	2,6	2,0	24,4	5,8	48,5	8,8	4,8	2,7	0,1	0,2	100,0
Olanda	4,5	1,4	33,0	7,9	32,9	3,9	4,1	4,6	1,2	6,5	100,0
Svezia	1,8	-	24,8	14,3	39,4	1,8	10,0	4,1	1,5	2,2	100,0
Regno Unito	1,5	1,3	30,4	10,1	40,8	0,5	6,7	2,9	5,1	0,8	100,0

Fonte: Eurostat (*Social protection*)

Anche la spesa per l'esclusione sociale (prestazioni in denaro o in natura, con esclusione dell'assistenza sanitaria, rivolti specificatamente a promuovere l'inclusione sociale nei casi non previsti da una delle altre funzioni) che interviene in generale nei confronti delle persone più povere, degli ex detenuti, tossicodipendenti, alcolisti, pari allo 0,2% del PIL, che non potrebbe essere mai inclusa fra le LMP, è nel Regno Unito piuttosto modesta, pari allo 0,2%, inferiore a quella della media europea (0,4% del PIL), ma superiore a quella italiana (0,1% PIL).

Più alta rispetto alla media europea è la spesa del Regno Unito per l'abitazione (1,5% del PIL a fronte dello 0,6% del PIL della EU-27), pari a 23 miliardi, mentre in Italia è insignificante (0,0% del PIL, pari a 375 milioni di euro).

Esiste certamente una correlazione positiva tra le politiche per la casa e riduzione della disoccupazione perché le *housing market policies* facilitano la mobilità territoriale dei lavoratori nel momento in cui sono rivolte a calmierare il prezzo delle abitazioni in affitto.

Infatti, tre grandi politiche hanno influenzato l'evoluzione dei modelli abitativi nel Regno Unito: la costruzione di case popolari date in affitto agli operai, il controllo dei prezzi d'affitto in una larga parte del settore privato e gli sgravi sui mutui per l'acquisto della casa. Attualmente circa il 28% delle famiglie vive in case a proprietà pubblica. Queste politiche hanno ridotto il costo marginale di trasferimento dei lavoratori, che è invece molto alto nel caso di proprietari della propria abitazione, e hanno aumentato, di conseguenza, la mobilità territoriale, soprattutto per i lavoratori non manuali⁷⁹.

Si può, tuttavia sviluppare una considerazione di ordine diverso, osservando che il successo delle politiche per il lavoro, quelle rigidamente definite dall'Eurostat sulla base dei target per poterle confrontare in modo attendibile fra tutti i paesi europei, è strettamente collegato all'insieme delle politiche di welfare, in particolare quelle che vogliono garantire diritti e servizi sociali ritenuti indispensabili alle persone disoccupate e più povere. Come è stato osservato, anche le politiche per offrire appartamenti in affitto a

⁷⁹ Cfr. Gordon Hughes and Barry McCormick, *Housing markets, Unemployment and Labour Market Flexibility in the UK*, European Economic Review 31, 1991.

prezzi calmierati o integrazioni del canone favoriscono la mobilità e consentono di far fronte alla domanda di lavoro di figure professionali non presenti nel territorio in cui ha sede l'impresa.

Nella tabella successiva si confronta, di conseguenza la spesa per le LMP con quella per la protezione sociale destinata alla disoccupazione, all'abitazione e all'esclusione sociale (*tavola 1.52*).

La spesa per le politiche del lavoro rappresentano, nella media europea, il 79,1% di quelle per la protezione sociale, ma questa quota sale all'92,8% in Germania e scende al 28,2% nel Regno Unito.

In quest'ultimo paese si preferisce, di conseguenza, delimitare rigidamente le politiche del lavoro all'intermediazione tra offerta e domanda attraverso servizi efficienti e di contenere le spese per i sussidi di disoccupazione che sono rigidamente vincolati non solo all'obbligo di accettazione delle offerte di lavoro, ma anche all'impegno autonomo per cercarlo, e affidare agli interventi tipicamente assistenziali le altre misure di welfare rivolte al più vasto target della popolazione che non lavora e a rischio di povertà e di esclusione sociale. Diversamente dall'Italia, a fronte di una spesa molto contenuta per le LMP, quella per le tre voci del welfare è pari a circa 40 miliardi, tre volte quella del nostro Paese (13 miliardi).

Tavola 1.52 – Spese per le politiche del lavoro e per la protezione sociale (disoccupazione, inclusione sociale e abitazione) – Anno 2009 (valori assoluti in milioni di euro e differenze in valori assoluti e percentuali)

	LMP	Protezione sociale				Differenza in valori assoluti	Incidenza percentuale
		Disoccupazione	Esclusione sociale	Abitazione	Totale		
EU-27	255.835	205.710	50.933	66.919	323.563	67.727	79,1
Danimarca	7.150	4.772	1.933	1.670	8.375	1.225	85,4
Germania	60.028	45.047	4.254	15.376	64.677	4.650	92,8
Spagna	39.660	38.710	2.552	2.101	43.362	3.702	91,5
Francia	45.791	40.506	14.045	15.773	70.324	24.533	65,1
Italia	27.053	12.047	1.029	375	13.451	-13.602	201,1
Olanda	16.451	8.259	11.701	2.151	22.111	5.660	74,4
Svezia	5.232	3.826	2.070	1.389	7.285	2.053	71,8
Regno Unito	11.181	13.133	3.416	23.044	39.593	28.413	28,2

Fonte: Eurostat

L'”anomalia” del Regno Unito si spiega tutta nelle precedenti cifre e nella scelta di diversificare la spesa del welfare in molti settori che possono concorrere anche a rendere più efficiente il mercato del lavoro.

E' bene osservare che l'Italia è l'unico paese europeo nel quale la spesa per le LMP è superiore del 201,1% al complesso degli stanziamenti per le misure di protezione sociale rivolte alla disoccupazione, all'esclusione sociale e all'abitazione alle quali sono destinati poco più di 13 miliardi.

Come si può osservare nella tabella precedente, anche se la spesa complessiva per la protezione sociale in Italia è pari al 29,9% del PIL, di qualche decimo di punto superiore a quella della media europea (29,6%), quasi l'82% è concentrato solo su tre voci: l'invecchiamento, i superstiti e la malattia. Di conseguenza per le tre voci della disoccupazione, abitazioni e inclusione sociale rimangono le briciole: il 3%.

Nella media degli altri paesi europei questa quota si riduce al 71% e di conseguenza maggiori risorse possono essere destinate alla disoccupazione e all'inclusione sociale (9,3%).

La tabella successiva classifica i paesi europei secondo la maggiore o minore differenza fra il tasso di persone a rischio di povertà prima delle prestazioni sociali e dopo (escluse le pensioni) (*tavola 1.53*).

L'esclusione delle pensioni consente di stimare l'efficacia solo delle misure rivolte espressamente a ridurre l'esclusione sociale e la povertà. Una forte differenza fra il tasso “prima” e “dopo” segnala, di conseguenza, i paesi dove è più alta l'efficacia delle politiche contro l'esclusione sociale e la povertà, a prescindere dal livello del tasso di persone a rischio di povertà.

I paesi dove si registra la più forte diminuzione del tasso di povertà dopo le prestazioni sociali sono l'Irlanda (24,3 punti percentuali), l'Ungheria (16,1 punti), la Danimarca (15,8 punti), la Finlandia (13,9 punti), il Regno Unito (13,9 punti). La riduzione media del tasso dei paesi europei è di 9,5 punti.

La riduzione minore del tasso di persone a rischio di povertà si registra in Grecia (3,7 punti percentuali) e in Italia (5,1 punti).

Figura 1.53 – Tasso delle persone a rischio di povertà prima e dopo le prestazioni sociali (escluse le pensioni) e differenza in punti percentuali - Anno 2010

	Prima delle prestazioni sociali (escluse le pensioni)			Dopo le prestazioni sociali (escluse le pensioni)			Differenza fra prima e dopo le prestazioni sociali (punti percentuali)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Irlanda	39,6	41,3	40,4	15,9	16,2	16,1	23,7	25,1	24,3
Ungheria	28,9	28,0	28,4	12,6	12,0	12,3	16,3	16,0	16,1
Danimarca	28,0	30,1	29,1	13,1	13,4	13,3	14,9	16,7	15,8
Lussemburgo	29,2	28,9	29,1	14,6	14,4	14,5	14,6	14,5	14,6
Finlandia	26,0	28,0	27,0	12,4	13,8	13,1	13,6	14,2	13,9
Regno Unito	29,4	32,7	31,0	16,4	17,8	17,1	13,0	14,9	13,9
Svezia	24,6	28,7	26,7	11,4	14,3	12,9	13,2	14,4	13,8
Belgio	25,8	27,5	26,7	13,9	15,2	14,6	11,9	12,3	12,1
Austria	23,1	25,0	24,1	10,7	13,5	12,1	12,4	11,5	12,0
Francia	24,5	25,8	25,2	12,6	13,9	13,3	11,9	11,9	11,9
Lituania	32,1	31,6	31,8	20,7	19,8	20,2	11,4	11,8	11,6
Slovenia	23,0	25,4	24,2	11,3	14,1	12,7	11,7	11,3	11,5
Olanda	20,5	21,7	21,1	9,7	10,8	10,3	10,8	10,9	10,8
EU-27	25,1	26,7	25,9	15,6	17,0	16,4	9,5	9,7	9,5
Repubblica Ceca	17,0	19,1	18,1	8,0	10,0	9,0	9,0	9,1	9,1
Estonia	25,1	24,8	24,9	15,4	16,2	15,8	9,7	8,6	9,1
Germania	23,4	25,1	24,2	14,9	16,4	15,6	8,5	8,7	8,6
Portogallo	26,1	26,7	26,4	17,3	18,4	17,9	8,8	8,3	8,5
Cipro	21,7	25,1	23,5	13,8	16,8	15,3	7,9	8,3	8,2
Lettonia	29,2	29,0	29,1	21,7	21,0	21,3	7,5	8,0	7,8
Slovacchia	19,9	19,7	19,8	11,7	12,2	12,0	8,2	7,5	7,8
Malta	21,8	23,4	22,6	14,5	15,5	15,0	7,3	7,9	7,6
Spagna	27,7	28,5	28,1	20,1	21,3	20,7	7,6	7,2	7,4
Polonia	24,6	24,3	24,4	17,4	17,7	17,6	7,2	6,6	6,8
Bulgaria	25,4	28,8	27,1	19,0	22,3	20,7	6,4	6,5	6,4
Romania	27,5	27,5	27,5	20,7	21,4	21,1	6,8	6,1	6,4
Italia	21,9	24,7	23,3	16,8	19,5	18,2	5,1	5,2	5,1
Grecia	22,7	24,9	23,8	19,3	20,9	20,1	3,4	4,0	3,7

Fonte: Eurostat

Queste informazioni segnalano che in Italia il problema non è l'entità di risorse che vengono destinate al welfare, ma la qualità delle misure dal momento che la loro efficacia nel ridurre l'esclusione sociale e la povertà è decisamente modesta, tra le peggiori che si osservano in Europa.

A questa criticità si aggiunge quella osservata precedentemente sulla concentrazione di oltre l'80% della spesa per il welfare nelle pensioni e nella sanità che lascia ben poche risorse al contrasto della povertà e dell'esclusione sociale.

A partire dalle evidenze emerse in questo capitolo a proposito della scarsa efficacia dei servizi per il lavoro, nel successivo capitolo 2.5 le criticità (i "problemi") sono trasformati in obiettivi positivi e cioè in risultati attesi (aumentare l'efficacia e la qualità dei servizi per il lavoro) dalle azioni che saranno messe in atto attraverso i programmi e i fondi comunitari e s'individuano gli indicatori per misurare i risultati effettivi e valutare l'impatto.

1.5 L'insufficienza delle basi informative, statistiche e amministrative sul mercato del lavoro

Come è emerso nel precedente paragrafo 1.1, la sola disponibilità di un nuovo set d'indicatori sviluppati da Eurostat che consente di esaminare in maniera più convincente la complessità della platea delle donne inattive, segmentandole fra forze di lavoro potenziali e "vere" inattive, ha consentito di far emergere evidenze inattese che consentono d'interpretare in maniera non semplicistica la condizione delle donne nel mercato del lavoro meridionale e di prospettare politiche in parte diverse da quelle che sono state suggerite nel passato.

Le stesse considerazioni valgono per l'indicatore sulle donne inattive o in part-time a causa dell'inadeguatezza e del costo dei servizi di cura per l'infanzia e gli anziani non autosufficienti che ha consentito di stimare in maniera robusta sia l'effettiva domanda di servizi per la prima infanzia che il numero di donne che potrebbe cambiare la propria condizione professionale e rientrare nel mondo del lavoro se i servizi di cura fossero adeguati alle esigenze e meno costosi.

Risultati ancora più importanti nella migliore comprensione delle dinamiche del mercato del lavoro si potrebbero attendere se fossero a disposizione le banche dati statistiche di natura amministrativa che consentano di esaminare gli effettivi flussi del mercato del lavoro e non solo gli stock medi e di effettuare analisi longitudinali per osservare le transizioni e le permanenze dei lavoratori per periodi relativamente più lunghi di quelli consentiti dall'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat.

Una delle più importanti è la banca dati delle comunicazioni obbligatorie (CO) che si fonda sull'obbligo di comunicazione posto in capo al datore di lavoro che, al momento dell'instaurazione, proroga, trasformazione o cessazione del rapporto di lavoro (dipendente e parasubordinato e i giovani in tirocinio) è vincolato a darne comunicazione esclusivamente per via telematica assieme a una grande quantità d'informazioni sulla sua impresa, sulle caratteristiche del lavoratore e sulle tipologie contrattuali. Questo flusso continuo di dati si riversa nelle banche dati regionali per le informazioni di loro competenza e in quella centrale presso l'INPS e il Ministero del lavoro per tutta la platea dei lavoratori dipendenti e parasubordinati italiani.

Questa banca dati ci fornisce una fotografia inedita delle dinamiche del mondo del lavoro dal punto di vista della domanda e dell'offerta che non è possibile ottenere solo sulla base delle informazioni sullo stock medio degli occupati che ci sono restituite dall'indagine campionaria dell'Istat sulle forze di lavoro.

A solo titolo d'esempio, a fronte di circa 17,2 milioni di occupati dipendenti nella media del 2011, circa 100 mila in più rispetto all'anno precedente, le CO ci forniscono le informazioni sui 10,3 milioni rapporti di lavoro attivati nello stesso anno e ai 10,2 milioni cessati, il cui saldo positivo ha determinato la crescita dello stock rilevata dall'Istat.

Il mercato del lavoro reale è, infatti, ben più mobile di quanto appaia dalle informazioni sullo stock dell'Istat: Nel 2011, solo il 17,2% dei rapporti di lavoro complessivamente cessati presenta una durata superiore all'anno, mentre ben il 50% ha una durata solo fino a 3 mesi, il 30% pari a un mese e 13% giunge a conclusione dopo appena 1 giorno⁸⁰.

Dalla banca dati delle CO è possibile analizzare fenomeni che interessano il mercato del lavoro, con un livello di attendibilità e di dettaglio che nel passato non era neppure concepibile (fino al livello di comune), per esempio sulla mobilità dei lavoratori (la durata dei contratti), i settori economici e i sistemi locali del lavoro che assumono maggiormente, le qualifiche più richieste, le tipologie contrattuali più utilizzate, ovviamente sulla base di tutte le variabili relative alle caratteristiche anagrafiche, professionali, di cittadinanza e d'istruzione dei lavoratori e al dettaglio del settore economico di appartenenza dell'impresa.

Alcune delle analisi longitudinali rese possibili solo per un piccolo campione dell'indagine delle forze di lavoro dell'Istat e per un solo anno, con le CO possono essere sviluppate su tutti i milioni di lavoratori che dal febbraio del 2008 sono stati interessati da una assunzione o da una cessazione e che fra qualche anno riguarderanno tutta la platea dei lavoratori dipendenti e parasubordinati.

E' così possibile analizzare agevolmente le probabilità di permanenza nella condizione di occupato, la cessazione del rapporto di lavoro e le trasformazioni verso altre tipologie contrattuali e qualifiche

⁸⁰ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie*, 2012, p. 43.

professionali. Ovviamente non è possibile conoscere qual è la condizione del lavoratore che ha cessato il rapporto di lavoro (occupato autonomo, disoccupato o inattivo).

Una parte delle informazioni sul lavoratore che ha cessato il rapporto di lavoro potrebbe essere ricavata dall'insieme delle banche dati dell'INPS che consentono di analizzare anche il cambiamento dallo status di lavoratore dipendente o parasubordinato a quello di lavoratore autonomo, disoccupato beneficiario di ammortizzatori sociali e pensionato. La banca dati dell'INPS raccoglie anche le informazioni dettagliate delle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti.

La banca dati dell'INPS può consentire di effettuare analisi longitudinali dell'intera platea dei lavoratori dipendenti e autonomi per una serie storica molto lunga.

Già adesso l'INPS offre, nel rapporto annuale sulla coesione sociale, l'evoluzione annuale dei lavoratori assunti con varie tipologie contrattuali (intermittenti, somministrati, a termine e apprendisti) anche nel 2000, indicando per ogni anno successivo fino al 2010 l'eventuale modifica della tipologia contrattuale o la transizione verso il lavoro autonomo, lo stato di disoccupazione con ammortizzatori sociali, il pensionamento o se sono deceduti.

Per quanto riguarda il sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito (SIP) gestito dall'INPS, la recente riforma del mercato del lavoro ha previsto che debba essere integrato, da parte dei servizi competenti, con altre informazioni, relative alle azioni di politica attiva e di attivazione svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali.

Altre banche dati amministrative utili per l'analisi del mercato del lavoro sono quelle delle università sui laureati e quelle del MIUR sugli studenti.

Un'altra banca dati amministrative largamente sottoutilizzata e non disponibile ai ricercatori è quella delle aziende attive dell'Istat (ASIA).

Solo ultimamente è stata messa a disposizione una base informativa integrata sull'occupazione dipendente, di tipo LEED (*linked employer employee data base*), ottenuta utilizzando micro-dati annuali prevalentemente di fonte amministrativa.

L'integrazione è stata condotta sfruttando informazioni provenienti da archivi amministrativi (prevalentemente di natura fiscale e previdenziale), il Registro statistico delle imprese attive del settore dell'industria e dei servizi privati (ASIA).

Il campo di osservazione è ristretto alla sottopopolazione dei lavoratori dipendenti occupati a tempo pieno per l'intero anno nella stessa impresa, nei settori dell'industria e dei servizi (312.376 lavoratori per l'anno 2005 e da 278.475 lavoratori per l'anno 2008).

Anche in questo caso sarebbe possibile effettuare analisi sulla dinamica della domanda da parte delle imprese, integrando la Banca dati ASIA con quelle delle CO. Una integrazione di questo tipo è stata effettuata da un ricercatore di Italia Lavoro, Leopoldo Mondauto, nell'ambito di un progetto di ricerca dell'Ocse⁸¹.

Lo stesso ricercatore ha sviluppato un'analisi degli esiti occupazionali dei laureati di alcune università del Nord, integrando la banca dati dei laureati con i dati delle CO, nell'ambito di una ricerca di dottorato presso l'IMT di Lucca⁸².

Queste informazioni di natura amministrativa, che possono essere incrociate attraverso l'individuazione univoca delle persone (codice fiscale) e dell'impresa (partita IVA), sono essenziali per valutare l'efficacia di alcune tipologie contrattuali, per esempio dell'apprendistato, l'uso o l'abuso di rapporti di lavoro a termine o "precarì" nella varie fasi del ciclo di vita e nei diversi mercati del lavoro territoriali, ma divengono strategiche quando sono utilizzate per valutare l'efficacia delle politiche e per misurare i "risultati attesi".

Con questi dati è possibile valutare, per esempio, le prestazioni erogate dai servizi pubblici e privati del lavoro o le transizioni dei giovani dal sistema scolastico/formativo al lavoro, ma anche per creare indicatori di risultato richiesti nella nuova programmazione dei fondi comunitari 2014-2020.

⁸¹ Alexander Hijzen, Leopoldo Mondauto, Stefano Scarpetta, *The Perverse Effects of Job-Security Provisions on Job Security in Italy: Results from a Regression Discontinuity Design*, Mimeo, OECD, 2012.

⁸² Leopoldo Mondauto, *Graduates' probability to be hired by firms: an Italian case study*, Mimeo, IMT - Institute for Advanced Studies di Lucca, 2012.

Con le CO è per esempio possibile analizzare l'efficacia delle politiche del lavoro dei centri per l'impiego pubblici verificando se e dopo quanto tempo questi lavoratori hanno trovato un lavoro, che tipo di lavoro, con quale qualifica professionale, ecc.

Le stesse considerazioni valgono per indagare sui tempi di transizione dalla formazione professionale e dai diversi livelli del sistema d'istruzione verso il lavoro e se l'occupazione è coerente con la formazione e l'istruzione ricevuta.

Analoghe analisi longitudinali possono essere sviluppate per i disabili iscritti alle liste speciali del collocamento e, in generale, per i beneficiari di sussidi, servizi e prestazioni di cui si conosce il codice fiscale oppure per le imprese, identificate dalla partita IVA, per verificare, per esempio, in quale misura utilizzano gli incentivi all'assunzione e qual è il tasso di permanenza di questi lavoratori nella stessa impresa.

Gran parte delle analisi campionarie realizzate dalle Regioni per valutare l'efficacia degli interventi potrebbero essere sostituite, almeno per gli aspetti quantitativi e occupazionali, dall'utilizzo di queste banche dati amministrative.

Non si tratta solo d'ipotesi teoriche perché alcune di queste indagini sono state realizzate, prevalentemente a livello regionale o di istituto, a causa della difficoltà di ottenere i dati per tutto il Paese.

Sulla base di un accordo fra l'Università Sapienza di Roma, Italia Lavoro e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è stata sviluppata una ricerca, basta sulla banca dati dei laureati e sulle CO, che ha consentito di analizzare le caratteristiche e la dimensione della domanda di lavoro dei propri laureati da parte delle imprese e delle istituzioni e la coerenza delle posizioni lavorative con gli studi universitari effettuati⁸³, al fine sia di orientare le scelte degli studenti che accedono all'università, che di adeguare l'offerta formativa dell'Ateneo alla effettiva domanda⁸⁴.

Una più vasta indagine sull'efficacia delle politiche attive e passive realizzate in tutto il territorio nazionale sulla base dell'accordo Stato-Regioni del febbraio 2009 è stata sviluppata congiuntamente dall'Isfol, dal Ministero del lavoro e da Italia lavoro sulla base di due archivi amministrativi, quello dei beneficiari di ammortizzatori sociali dell'INPS e le CO (vedi anche paragrafo 1.3).⁸⁵

L'analisi longitudinale ha riguardato i percettori della cassa integrazione in deroga (due coorti pari complessivamente a 344 mila lavoratori), del trattamento di mobilità in deroga (19 mila lavoratori) e dell'indennità di mobilità ordinaria (63 mila lavoratori) e ha consentito di valutare l'efficacia delle politiche del lavoro sulla base dei tassi di permanenza nella stessa condizione di beneficiario di sussidi di disoccupazione e di transizione verso lo stato di disoccupato o di occupato perché reintegrato o assunto da altra impresa⁸⁶.

Le comunicazioni obbligatorie sono state utilizzate anche per valutare la domanda di lavoro e per stimare l'utenza potenziale dei Centri pubblici per l'impiego della provincia di Napoli (i lavoratori dipendenti che hanno interrotto un rapporto di lavoro involontariamente)⁸⁷. Queste informazioni sono state utilizzate da una parte per individuare le imprese che hanno maggiori potenziali di crescita a cui indirizzare l'offerta costituita

⁸³ L'indagine ha consentito di conoscere in modo dettagliato la domanda delle imprese e delle istituzioni nei confronti dei laureati, sia a livello di Ateneo, sia di gruppo disciplinare o di corso di laurea, in termini di tipologia di contratti, durata dei rapporti di lavoro, qualifica professionale, dei settori di attività economica e della localizzazione delle imprese o istituzioni che stipulano contratti con i laureati. La disponibilità delle informazioni sui contratti nel corso del triennio successivo alla laurea consente anche di compiere un'analisi longitudinale dell'evoluzione di delle caratteristiche dei contratti nel corso del triennio successivo alla laurea, valutando miglioramenti, peggioramenti o stazionarietà delle condizioni contrattuali.

⁸⁴ Cfr., Università Sapienza di Roma, Italia Lavoro e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Rapporto sulle potenzialità delle Comunicazioni Obbligatorie per lo studio delle caratteristiche della domanda di lavoro dei laureati della Sapienza*, 2012.

⁸⁵ Isfol, Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Italia Lavoro, *Attuazione e primi risultati del programma di contrasto alla crisi occupazionale*, Triennio 2009-2011, I libri del Fondo Sociale Europeo, 173, 2012

⁸⁶ Maurizio Sorcioni, Giuseppe De Blasio, *Employment outcomes of Short-time work scheme and Unemployment insurance program beneficiaries: a longitudinal approach*, 46th Scientific Meeting of the Italian Statistical Society, Sapienza University Of Rome - Faculty Of Economics, June 2012.

⁸⁷ Provincia di Napoli, *Il contesto occupazionale dei Centri Pubblici per l'Impiego*, Analisi della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato della Provincia di Napoli nel triennio 2009-2011 attraverso il Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie, Osservatorio Provinciale del Mercato del Lavoro della Provincia di Napoli e Staff di Statistica, Studi e Ricerche sul Mercato del Lavoro di Italia Lavoro, 2012.

dagli utenti dei Centri per l'impiego della provincia, dall'altra di ripartire in maniera più adeguata all'effettiva domanda di servizi il personale nei 15 Cpi della provincia.

A partire dalle evidenze emerse in questo capitolo a proposito della insufficienza delle basi informative sul mercato del lavoro, nel successivo capitolo 4.2 le criticità (i "problemi") sono trasformati in obiettivi positivi e cioè in risultati attesi (migliorare le basi informative, statistiche e amministrative del mercato del lavoro) dalle azioni che saranno messe in atto attraverso i programmi e i fondi comunitari e s'individuano gli indicatori per misurare i risultati effettivi e valutare l'impatto.

1.6 Conclusioni: le principali evidenze

Dall'analisi e dalla comprensione della complessità che caratterizza la “questione femminile” nella quale ogni fattore interagisce con tutti gli altri in maniera non facilmente prevedibile o lineare, sviluppata nei precedenti capitoli, è possibile far emergere le evidenze più semplici, in parte inattese, e i fattori di criticità più importanti sui quali fondare le azioni per un utilizzo efficace dei fondi comunitari finalizzato a contribuire alla crescita dell'occupazione delle donne nel nostro Paese.

Le principali evidenze che emergono dalle analisi dei precedenti capitoli sono undici.

1. **La questione dell'occupazione femminile coincide in gran parte con la questione meridionale.** Il tasso di occupazione femminile delle regioni del Centro-Nord è sostanzialmente allineato a quello della media dei paesi dell'Unione europea e il modesto gap ancora esistente (tre punti percentuali) si va riducendo progressivamente nel corso degli anni, mentre il tasso delle regioni meridionali sconta un divario di quasi 28 punti percentuali con la media europea che si allarga sempre di più nel tempo.
2. **Una parte significativa delle donne inattive del Mezzogiorno è costituita da forze di lavoro potenziali con un'alta propensione al lavoro, ma anche con una forte contiguità con l'economia sommersa e il lavoro non regolare.** E' emerso che la maggiore criticità e anomalia del mercato del lavoro femminile meridionale non è rappresentata dalle disoccupate, che costituiscono tuttavia una percentuale significativa delle forze di lavoro, ma dalla quota delle donne inattive che supera mediamente il 60 per cento, con punte del 70 per cento in Campania. Ma una buona parte della platea delle inattive è costituita dalle forze di lavoro potenziali (FdLP) con un attaccamento e una propensione al lavoro non molto diversi da quelli delle disoccupate, che cercano un'occupazione regolare anche se non attivamente perché non aumenta la loro probabilità di trovare un lavoro e che, presumibilmente, traggono la loro fonte di reddito dal lavoro non regolare.
3. **La crisi economica non ha inciso in modo significativo sull'occupazione femminile.** In tutti i paesi europei si manifesta, con diversa intensità, un fenomeno inatteso: il crollo nel periodo di crisi della componente maschile dell'occupazione rispetto a quella femminile che aumenta o diminuisce meno rispetto alla prima. In Italia la crescita complessiva negli ultimi nove anni delle donne occupate di 633 mila unità (+7,2%) è stata determinata quasi per intero dalle donne straniere che aumentano di 603 mila unità (+139,3%), mentre le italiane aumentano solo di 31 mila unità (+0,4%).
4. **Il conflitto fra professione, maternità e famiglia e l'inadeguatezza dei servizi impedisce a 650 mila madri di entrare o rientrare nel mercato del lavoro.** Anche se questo conflitto è relativamente inferiore a quello che si osserva negli altri paesi europei perché i tassi d'inattività e di lavoro irregolare (per definizione e part time, saltuario e conciliato) sono più alti, nel nostro paese è un indicatore di ritardo e non della soluzione dei problemi di conciliazione che aumenteranno con una maggiore richiesta di servizi. La presenza di figli determina in Italia una riduzione del tasso di occupazione femminile di 8 punti percentuali, inferiore alla media europea di 12 punti, che sale a 16 punti nel Regno Unito e a 19 punti in Germania. Solo il 16 per cento delle donne inattive a causa della maternità o perché devono prendersi cura dei bambini o di adulti non autosufficienti dichiara che non cerca lavoro a causa dell'inefficienza dei servizi di cura, pubblici e privati. Per il restante 84 per cento la scelta di non lavorare dipende da altre ragioni, più o meno volontarie. Prendendo in considerazione anche le donne che lavorano part time a causa dell'inadeguatezza dei servizi, sono 650 mila le madri che potrebbero entrare nel mercato del lavoro se i servizi di cura fossero più efficienti. Di conseguenza il fabbisogno effettivo di asili nido pubblici aggiuntivi è di 108 mila posti (il 40 per cento è offerto dai privati), mentre le madri che avrebbero bisogno, per poter rientrare nel mercato del lavoro, di servizi per i bambini più grandi da 3 a 14 anni, fra l'altro meno costosi, sono molto più numerose: 334 mila.
5. **Sono oltre un milione le “nonne” che fanno fronte alla mancanza o all'eccessivo costo dei servizi o alla riluttanza ad affidare a terzi i bambini.** La domanda di servizi di cura, relativamente bassa rispetto a tutta la popolazione di donne inattive per motivi familiari è determinata in Italia anche dalla presenza di un elevato numero di *caregivers*, soprattutto nonne o familiari di anziani con un'età superiore ai 55 anni e inattive, che fanno fronte alla mancanza o all'eccessivo costo dei servizi o alla riluttanza ad affidare a terzi i bambini. La loro presenza da una parte non fa emergere il conflitto conciliativo e dall'altra spiega una parte del basso tasso d'attività femminile perché queste *caregivers*, proprio per la loro età, sono difficilmente attivabili. Ma sono destinate a ridursi soprattutto dopo la riforma del sistema pensionistico che ha innalzato l'età di pensionamento: dovranno rimanere al lavoro

più a lungo e si ridurrà, di conseguenza, il tempo che potranno dedicare ai nipoti. La riduzione delle *caregivers* aumenterà, di conseguenza, la domanda di servizi di cura sia per l'infanzia che per gli adulti non autosufficienti. Il fenomeno delle *caregivers* inattive e anziane che fanno fronte ai problemi di conciliazione si manifesta soprattutto in Italia e, con valori molto più contenuti, in Francia e nel Regno Unito, mentre è sostanzialmente assente nella maggioranza dei paesi del Nord Europa.

6. **Per molte madri non vi è convenienza a lavorare.** I motivi per i quali le madri considerano inadeguati i servizi di cura per l'infanzia sono prevalentemente due: il 55 per cento li ritiene troppo costosi, solo il 16 per cento lamenta la loro assenza nella zona dove abita. Il principale motivo che spinge una quota significativa di madri a non lavorare è, di conseguenza, razionale: quando il costo dei servizi sostitutivi del lavoro domestico e di cura dei bambini è superiore al salario atteso, non è conveniente lavorare. Si può modificare questa propensione negativa delle madri a lavorare sia alzando il salario atteso, per esempio riducendo le tasse sui redditi da lavoro delle madri occupate o promuovendo l'innalzamento del livello d'istruzione, oppure diminuendo il costo dei servizi alla persona per le famiglie con significative agevolazioni fiscali, anche attraverso misure di welfare aziendale. E' significativa la quota di madri che non affida i propri bambini ai servizi per la prima infanzia perché ritiene che sono troppo piccoli o non si fida di delegare l'educazione dei figli ad estranei, ma il problema delle "resistenze culturali" sull'affidamento dei figli a persone diverse dai familiari è largamente diffuso in tutti i paesi europei e difficilmente può essere considerato una causa prevalente della bassa occupazione femminile dal momento che, per esempio, nel Regno Unito la diffidenza delle donne ad affidare i bambini a estranei è molto più alta che in Italia, ma ciò nonostante il tasso di occupazione delle donne inglesi è superiore di quasi 13 punti a quello del nostro paese.
7. **Nelle imprese italiane vi è scarsa consapevolezza che la buona flessibilità funzionale, l'uso innovativo del part time e la diffusione del welfare aziendale possono contribuire ad aumentare la produttività.** Quasi il 66 per cento delle lavoratrici italiane non può modificare per alcuna ragione l'orario di entrata e di uscita dal lavoro e una quota molto modesta, se confrontata con il resto dei paesi dell'Unione, dispone di una banca delle ore con la quale può fronteggiare le necessità familiari, soprattutto quelle impreviste. Solo il 29 per cento delle lavoratrici italiane utilizza il part time, a fronte della media europea del 32%, ma per la metà di loro non è una scelta volontaria; spesso questo contratto a orario ridotto nasconde il lavoro parzialmente non regolare. Il welfare aziendale è diffuso solo in poche grandi imprese. Solo poche aziende innovative italiane stanno sperimentando modelli organizzativi realmente flessibili che consentano, nonostante i picchi e le flessioni della domanda siano sempre meno prevedibili, la saturazione degli impianti, la puntualità delle consegne, la riduzione degli scarti e dell'assenteismo e, in definitiva l'aumento della produttività del lavoro. Questi risultati possono essere ottenuti attraverso uno scambio virtuoso tra interventi che migliorano la conciliazione tra professione e vita privata e il benessere del personale, anche con misure di welfare aziendale, e la collaborazione attiva dei lavoratori all'aumento della produttività del lavoro e alla riduzione del costo del lavoro per unità di prodotto. L'elemento maggiore di criticità è rappresentato dall'abnorme presenza in Italia di micro e piccole imprese (più di un terzo delle lavoratrici è occupata in imprese con al massimo 10 dipendenti e un altro terzo in quelle da 10 a 49 lavoratori) che rende più difficoltoso l'adozione di questi schemi di flessibilità e di conciliazione, anche perché i costi per la maternità incidono in maniera significativa.
8. **È contenuto il numero delle cessazioni del lavoro per maternità.** Molto contenuto è il numero di lavoratrici che ogni anno cessano il lavoro dipendente per maternità o per la nascita di un figlio: circa 20 mila nel 2010, un po' meno se si prendono in considerazione solo le lavoratrici che si sono dimesse volontariamente per maternità e che hanno ottenuto la convalida dall'ufficio provinciale del lavoro. Diversamente da quanto sarebbe atteso, anche la percentuale di madri che si assentano dal lavoro per un mese intero per prendersi cura di figli con meno di 8 anni (33,5%), escludendo l'assenza obbligatoria per maternità, è inferiore a quella che si osserva nella media dei Paesi dell'Unione europea (37,5%), in Germania (49,9%) e in Svezia (73,5%). Il congedo parentale è poco utilizzato in Italia perché è scarsamente retribuito (al massimo il 30% dell'ultima retribuzione), diversamente da quanto accade nei paesi del Nord Europa.
9. **In Italia è più accentuata la mancata condivisione del lavoro domestico da parte degli uomini.** Un altro fattore che incide negativamente sulla possibilità delle donne di conciliare gli impegni di lavoro con la famiglia e di conseguenza sull'occupazione femminile è rappresentato dalla mancata condivisione tra i partner del lavoro familiare non pagato. Il *gender gap in unpaid work* dell'Italia (3 ore e 52 minuti) è il

più alto fra tutti i paesi dell'Ocse, subito dopo il Portogallo e la Turchia e aumenta ulteriormente nelle regioni meridionali. L'apporto economico che fornirebbe al PIL la sostituzione del lavoro domestico non pagato con quello svolto da personale retribuito è sicuramente rilevante e misura il vantaggio ulteriore che fornirebbe al Paese un aumento dell'occupazione femminile.

10. **Contenuti livelli di segregazione occupazionale femminile (orizzontale e verticale), molto alti per le donne immigrate di alcune cittadinanze.** Il livello di segregazione occupazione femminile, orizzontale e verticale, che si manifesta nel nostro paese è molto contenuto nel confronto con gli altri paesi europei, anche se in 11 professioni ad alto tasso di femminilizzazione e prevalentemente a bassa qualificazione si concentra il 67,6% dell'occupazione femminile a livello nazionale, contro appena il 22,8% degli occupati maschi. Ciò è dovuto anche al basso livello d'istruzione delle lavoratrici: il 77% ha conseguito il titolo di istruzione primaria e secondaria e solo il 23% è laureata (33% nella media europea e 40% nel Regno Unito). Il *gender pay gap* che si osserva in Italia è fra i più bassi in Europa, anche se non prende in considerazione le imprese sotto i dieci dipendenti che in Italia costituiscono la maggioranza del tessuto produttivo. E' determinato anche dalla maggiore regolazione contrattuale delle retribuzioni e dalla marginalità dei premi di produzione e più in generale della retribuzione non contrattuale. Ma la maggiore anomalia è determinata dai maggiori differenziali retributivi di genere che si osservano per la lavoratrici laureate rispetto a quelle con titoli di studio più bassi: questo fenomeno è determinato probabilmente dal fatto che un maggior numero di donne laureate lavora in posizioni non coerenti con il proprio titolo di studio - il fenomeno della sovra-qualificazione è riscontrabile in particolare fra le lavoratrici migranti - e più in generale dalla presenza di un "soffitto di cristallo" che mantiene la maggior parte delle occupate sotto i livelli più alti di reddito. Infatti solo 2,8 lavoratrici su mille raggiungono la qualifica di dirigente, mentre tale quota sale a 12,5 su mille per i lavoratori maschi la cui probabilità di diventare dirigente è quasi 5 volte superiore a quella delle donne. I dati sulla segregazione per settore economico delle lavoratrici segnalano che gli alti tassi di occupazione femminile che si osservano nei paesi dell'Europa del Nord possono essere determinati anche da un alto livello di segregazione e di femminilizzazione nei settori prevalentemente pubblici dove è più agevole conciliare la professione con la famiglia e più generosi sono i congedi parentali: in paesi come la Svezia e la Danimarca la metà delle lavoratrici è occupata nei settori della pubblica amministrazione, dell'istruzione e della sanità, mentre in Italia e in Spagna questa quota scende a meno di un terzo. Significativa è, tuttavia, la segregazione nell'inattività e fra le mura domestiche di quote molto alte di donne immigrate di alcune cittadinanze: il tasso d'inattività femminile passa dal valore minimo del 9,6 per cento della comunità femminile filippina al 90,8 per cento di quella pakistana, all'86,5 per cento di quella egiziana e al 79,3 per cento di quella indiana. Le donne di questi paesi riproducono in Italia il ruolo a loro assegnato nei paesi d'origine all'interno delle mura domestiche e la mancata conoscenza della lingua italiana le isola ulteriormente dalla società italiana.
11. **Maggiori difficoltà d'ingresso delle donne nel mercato del lavoro con bassi livelli d'istruzione.** Le donne con bassi livelli d'istruzione e se laureate, poco presenti nelle discipline tecnico scientifiche, hanno maggiori difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro rispetto agli uomini anche se questi ultimi sono mediamente meno istruiti. Seppure questa discriminazione non sia accettabile, non vi è attualmente altra alternativa all'innalzamento del livello d'istruzione delle donne, del resto molto inferiore a quello che si osserva in Europa, per recuperare il divario occupazionale. Questo obiettivo prioritario - donne con titoli di studio superiori e con competenze professionali più richieste dal mercato - interverrebbe positivamente su tutte le criticità prima osservate: aumenterebbe il salario atteso e quindi la convenienza a lavorare, diminuendo l'interesse nelle famiglie a privilegiare l'occupazione maschile; aumenterebbe il potere contrattuale delle donne nei confronti del partner sulla più equa distribuzione dei carichi familiari; aumenterebbe la probabilità delle giovani donne meridionali, rispetto agli uomini con lo stesso titolo di studio, di trovare un lavoro qualificato anche in mobilità; l'aumento della partecipazione delle donne nei percorsi d'istruzione tecnica e professionale, anche quelli superiori e nei percorsi di laurea tecnico-scientifici contribuirebbe a ridurre i fenomeni di segregazione orizzontali e verticali; la migliore conoscenza della lingua italiana e l'innalzamento dei titoli di studio delle donne immigrate contrasterebbero i fenomeni di segregazione tra le mura domestiche e aumenterebbero le possibilità di trovare lavori più qualificati.

Si osservano, inoltre, altri due fattori che intercettano trasversalmente gli undici elementi di criticità prima sintetizzati che possono essere considerate cause esterne che hanno influenza sul raggiungimento degli obiettivi: scarsa efficacia dei servizi per il lavoro e insufficienza delle basi informative sul mercato del lavoro e per valutare i risultati delle politiche.

1. **I servizi per il lavoro intermediano una quota risibile di assunzioni, ma possono essere più efficaci se promuovono i tirocini e si rafforzano i servizi di *placement* nelle scuole e nelle università.** Anche se i servizi e politiche del lavoro non producono posti aggiuntivi, tantomeno femminili, e poco possono fare per contrastare la disoccupazione strutturale o ciclica, tuttavia possono contribuire a ridurre la componente frizionale della disoccupazione, contenere i fenomeni di *mismatch* fra domanda e offerta di lavoro determinati dalle asimmetrie informative e contribuire a ridurre gli *skill shortage*, in particolare per quanto riguarda le qualifiche tecnico e scientifiche di difficile reperimento da parte delle imprese che sono appannaggio quasi esclusivo degli uomini. Purtroppo solo una quota del 2,6 per cento di questi nuovi occupati è stata intermediata dai centri pubblici per l'impiego (i *Pôle emploi* francesi e i *JobCentre Plus* del Regno Unito intermediano un terzo delle assunzioni dei rispettivi paesi), mentre si osserva una percentuale appena superiore (4,8%) per le agenzie private per il lavoro. Quote maggiori di occupate hanno trovato il proprio lavoro attraverso altri canali: oltre il 10 per cento delle lavoratrici attraverso tirocini o stage presso l'impresa nella quale è occupata, quota che sale al 13 per cento per le laureate; il 2,2 per cento delle lavoratrici ha trovato lavoro attraverso la segnalazione della propria scuola o università, quota che sale a quasi il 5% per le laureate.
2. **L'insufficienza delle basi informative, statistiche e amministrative per migliorare la comprensione delle reali dinamiche del mercato del lavoro e per verificare l'efficacia delle policy.** L'insufficienza delle basi informative, statistiche e amministrative sul mercato del lavoro incide sulla capacità di analisi più accurate delle ragioni della bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Ma le grandi banche dati di tipo amministrativo che contengono centinaia di milioni di informazioni potrebbero consentire di analizzare i flussi del mercato del lavoro e gli esiti delle politiche del lavoro e dei progetti comunitari con un livello di attendibilità e di dettaglio (fino al comune) che prima non era neppure concepibile o solo con analisi campionarie molto costose. Non c'è *labour market policy* che non possa essere valutata attraverso l'integrazione e l'interoperabilità di queste banche dati amministrative. Infatti le analisi longitudinali sulle interazioni tra lavoratori, imprese e istituzioni nel corso di tutto il ciclo di vita può fornire strumenti straordinari con potenzialità illimitate per valutare in maniera altamente affidabile le policy a un costo abbastanza contenuto. Solo rigidità ed eccessive prudenze burocratiche impediscono che siano messe immediatamente a disposizione delle Regioni e del mondo scientifico fonti informative così preziose.

Le evidenze cui perviene l'analisi della questione femminile nel mercato del lavoro delineano il punto di avvio per l'elaborazione delle ipotesi operative e l'individuazione delle aree specifiche di intervento che le Regioni potranno considerare per orientare percorsi di governance e di intervento per contrastare la disoccupazione e rafforzare il sistema di politiche attive del lavoro.

Nell'ultima sezione del presente documento le evidenze emerse sono riprese e sviluppate con le metodologie proprie del PCM, al fine di individuare priorità delle azioni di intervento.

Glossario

INSERIRE GLOSSARIO

Bibliografia

- Alesina Alberto e Ichino Andrea, *Perché è utile tassare meno le donne*, www.lavoce.info del 29 novembre 2011.
- Ambrosini Maurizio, *Sociologia delle migrazioni*, Il Mulino, 2005.
- ARC, *Community-led local development: making it a success*, Agricultural and Rural Convention (ARC2020), 2012.
- Banca d'Italia, *Il Mezzogiorno e la politica economica dell'Italia*, Atti del convegno, Roma 26 novembre 2009.
- Barca Fabrizio, *An agenda for a reformed cohesion policy, A place-based approach to meeting European Union challenges and expectations*. Independent Report prepared at the request of Danuta Hübner, Commissioner for Regional Policy, Bruxelles, 2009.
- Barca Fabrizio, *Audizione del Ministro per la coesione territoriale, Fabrizio Barca, sullo stato e le prospettive della politica di coesione e sviluppo*, Commissioni Riunite (V Camera dei Deputati e V Senato della Repubblica), Martedì 6 dicembre 2011.
- Barca Fabrizio, *Discorso di Fabrizio Barca in occasione della ricezione del Premio Francesco Saverio Nitti*, Napoli, 23 ottobre 2012.
- Barca Fabrizio, McCann Philip, *Outcome indicators and targets- towards a performance oriented EU Cohesion Policy*, 2011.
- Barca Fabrizio, *Rapporto Annuale 2011 sugli interventi nelle aree sottoutilizzate*, Presentato al Parlamento dal Ministro per la Coesione territoriale Dott. Fabrizio Barca, 2012.
- Bergamante Francesca, *La conciliazione attraverso lo strumento della riorganizzazione dei tempi di lavoro in Europa e in Italia*, Paper for the Espanet Conference, 2011.
- Black Sandra E. and Lynch Lisa M., *What's Driving the New Economy?: The Benefits of Workplace Innovation*, *Economic Journal* 114, no. 493, 2004.
- Boeri Tito e Figari Francesco, *Un pezzo di riforma fiscale per incentivare il lavoro*, www.lavoce.info del 24/06/2011.
- Boeri Tito e Garibaldi Pietro, *Un Nobel alla ricerca del lavoro*, lavoce.info, 2010.
- Borjas George J., *Economia del lavoro*, Edizione italiana a cura di Alessandra Del Boca, Daniela Del Boca, Lorenzo Cappellari, Alessandra Venturini, Francesco Brioschi, 2010.
- Borodak Daniela and Piracha Matloob, *Occupational Choice of Return Migrants in Moldova*, Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 5207, Berlin, 2010.
- Brandolini Andrea, Cipollone Piero and Viviano Eliana, *Does the ILO definition capture all unemployment?*, Banca d'Italia, Temi di discussione, n. 529, 2004.
- Brumana Elena, *Pakistani a Bergamo*, Rapporto sull'immigrazione, Provincia di Bergamo, 2006.
- Cacace Marina, Mastropietro Emanuela, *Il tetto di vetro. Dati, prove e interpretazioni sul fenomeno della segregazione verticale delle donne nelle aree professionali a dominanza maschile*, in "Sintesi Europea", n. 2, p.1-54, 2003.
- Cardullo Gabriele, *Premio Nobel per l'economia a Diamond, Mortensen e Pissarides*, nelmerito.it, 2010.
- Carucci Maurizio, *L'outplacement. Cambiare per ricominciare*. Prefazione di Michele Tiraboschi e conclusioni di Giuliano Cazzola, Franco Angeli, Milano, 2010.
- Casarico Alessandra e Profeta Paola, *Donne in attesa*, l'Italia delle disparità di genere, Egea, 2010.
- Cicciomessere Roberto e Mondauto Leopoldo, *Le criticità del mercato del lavoro meridionale alla luce dei nuovi indicatori complementari al tasso di disoccupazione dell'Eurostat*, Italia Lavoro, "Approfondimenti" n. 1, 2013.
- Cicciomessere Roberto e Sorcioni Maurizio, *La collaborazione tra gli operatori pubblici e privati*, Italia Lavoro, GLI STRUMENTI, 2009.
- Cicciomessere Roberto, *Le professioni tecnico, scientifiche come opportunità di sviluppo professionale per le donne*, Workshop promosso da Italia Lavoro - LaFamMe, Bologna, 30 ottobre 2012.
- Cicciomessere Roberto, *Donne a casa. Napoli come Rabat?*, inGenere.it, 2012.
- Cicciomessere Roberto, *Ecco tutti i vantaggi del welfare aziendale*, in "Arel, Europa, lavoro, economia", n. 4-5, 2012.
- Cicciomessere Roberto, *L'importanza del livello d'istruzione nelle transizioni delle giovani donne verso l'occupazione*, inGenere.it, 2012.

- CiccioMessere Roberto, Pastore Francesco, Tenaglia Simona, *Posso uscire un'ora prima?*, ingenera.it, 31 maggio 2012.
- CNEL, *Il lavoro delle donne in Italia*, Osservazioni e Proposte, 2010
- Commissione europea, *Proposta di Raccomandazione del Consiglio sull'istituzione di una garanzia per i giovani*, Bruxelles, 5.12.2012 COM(2012) 729 final, 2012.
- Commissione europea, *Appalti pre-commerciali: promuovere l'innovazione per garantire servizi pubblici sostenibili e di elevata qualità in Europa*, Bruxelles, 14.12.2007 COM(2007) 799 definitivo, 2007.
- Commissione europea, *Modifica della proposta della Commissione COM(2011) 625 final/3 di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio recante norme sui pagamenti diretti agli agricoltori nell'ambito dei regimi di sostegno previsti dalla politica agricola comune*, Bruxelles, 25.9.2012 COM(2012) 552 final, 2012.
- Commissione Europea, *Politica di coesione 2014-2020, Investire nella crescita e nell'occupazione*, 2011.
- Commissione europea, *Proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo al Fondo sociale europeo e che abroga il regolamento (CE) n. 1081/2006 del Consiglio*, Bruxelles, 14.3.2012 COM(2011) 607 final /2, 2012.
- Commissione europea, *Proposta modificata di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca compresi nel quadro strategico comune e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione, e che abroga il regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio*, Bruxelles, 11.9.2012 COM(2012) 496 final, 2012.
- Commissione europea, *Un contributo al rafforzamento della crescita e al miglioramento quantitativo e qualitativo dell'occupazione*, Bruxelles, 16.8.2007 COM(2007) 474 definitivo, 2007.
- Commissione europea, *Un quadro di qualità per i tirocini*, Documento di lavoro dei servizi della commissione, Bruxelles, 18.4.2012, SWD(2012) 99 final, 2012.
- Confederazione Svizzera, *Manuale per le PMI «Lavoro e famiglia»*, Misure per la conciliabilità tra lavoro e famiglia nelle piccole e medie imprese, Segreteria di Stato dell'economia SECO, 2007.
- Consigliere regionale di parità, *Il personale maschile e femminile delle imprese con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia*, Risultati dell'indagine art.9 L.125/91 (art. 46 D.Lgs 198/06), 2009, p. 38.
- Consiglio europeo, *Regolamento (ce) n. 1083/2006 del consiglio dell'11 luglio 2006 recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e che abroga il regolamento (CE) n. 1260/1999*, 2006.
- Consorzio PAN, *Il futuro dei servizi per la prima infanzia*, Le proposte del Consorzio PAN, 2011.
- Cuomo Simona, Mapelli Adele (a cura di), *Maternità quanto ci costi?*, Un'analisi estensiva sul costo di gestione della maternità nelle imprese italiane, SDA Bocconi, Guerini e associati, 2009.
- Cuomo Simona, Mapelli Adele, *Maternità quanto ci costi? Il caso regione del Veneto*, SDA Bocconi, 2010.
- D'Agostino Sandra e Tiraboschi Michele, *Il nuovo apprendistato: bilancio e prospettive*, in "Dossier Adapt", numero 6 del 24 giugno 2009.
- De Luca Giuseppe & Rossetti Claudio & Vuri Daniela, *In-Work Benefits for Married Couples: An Ex-Ante Evaluation of EITC and WTC Policies in Italy*, IZA Discussion Papers 6739, Institute for the Study of Labor (IZA), 2012.
- Decimo Francesca, *Quando emigrano le donne, Percorsi e reti femminili della mobilità transnazionale*, il Mulino, 2005.
- Del Boca Daniela e Pasqua Silvia, *Esiti scolastici e comportamentali, famiglia e servizi per l'infanzia*, FGA Working Paper, N. 36, Fondazione Agnelli, 2010.
- Del Boca Daniela, Locatelli Marilena e Vuri Daniela, *Child care choices by italian households*, in "Review of the Economics of the Household", 2005.
- Del Boca Daniela, Mencarini Letizia, Pasqua Silvia, *Valorizzare le donne conviene*, il Mulino, 2012.
- Del Boca Daniela, *The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy*, in "Journal of Population Economics", 2002.

Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica e Agenzia per la diffusione delle tecnologie per l'innovazione, *QI10 - Indicatori di risultati intermedi per misurare la performance di Distretti Tecnologici e Poli di Innovazione; QI11 - Valutazione di impatto: metodi ed esperienze*, Rubettino, 2012.

Duell Nicola, *Can active labour market programmes reduce long-term unemployment?*, European Commission, Mutual Learning Programme, 2012.

Eurofound, *Organizzazione dell'orario di lavoro: implicazioni per la produttività e per le condizioni di lavoro*, Sintesi, 2012.

Eurofound, *Management practices and sustainable organisational performance: an analysis of the European Company Survey 2009*, 2011.

Eurofound, *Working time flexibility: implications for productivity and working conditions*, 2012.

European Commission, *Tackling the gender pay gap in the European Union*, 2011.

European Commission, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, Final report, 2012.

European Commission, *Commission Staff Working Document on exploiting the employment potential of the personal and household services*, Strasbourg, SWD(2012) 95 final, 2012.

European Commission, *Community-Led Local Development*, 2011.

European Commission, *EU Cohesion Policy 2014-2020*, Proposals from European Commission, 2012.

European Commission, Eurostat, *Labour market policy database – Methodology*, Revision of June 2006.

European Commission, *Foundations and structures for a Joint Assessment Framework (JAF), including an Employment Performance Monitor (EPM) to monitor the Employment Guidelines under Europe 2020*, COM-EMCO-SPC report, Brussels, 26 November 2010.

European Commission, *Guide to Research and Innovation Strategies for Smart Specialisation (RIS 3)*, 2012.

European Commission, *Proposal for a Council Recommendation on Establishing a Youth Guarantee*, Brussels, COM(2012) 729 final, 2012.

European Commission, *Report on equality between women and men*, 2010.

European Commission, *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States*, Final Synthesis Report, 2012.

European Commission, *Task Force on Indicators to Supplement the Ilo Unemployment Rate*, Final report,

European Commission, *The partnership principle in the implementation of the Common Strategic Framework Funds - elements for a European Code of Conduct on Partnership*, Commission Staff Working Document, Brussels, 24.4.2012 SWD(2012) 106 final, 2012.

European Commission, *The provision of childcare services: a comparative review of 30 European countries*, European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues (EGGE), 2009.

European Commission, *Towards a Quality Framework on Traineeships*, Commission Staff Working Document, Brussels, SWD(2012), 407 final, 2012.

European Commission, *What are counterfactual impact evaluations teaching us about enterprise and innovation support?*, 2012.

European Council, *Conclusions of the European Council as regards the item Multiannual Financial Framework*, Brussels, 8 February 2013, EUCO 37/13, CO EUR 5, CO_CL 3, 2013.

Eurostat, *8.5 million underemployed part-time workers in the EU-27 in 2010*, 3 new Eurostat indicators to supplement the unemployed rate, Statistics in Focus N. 56, 2011.

Eurostat, *Labour market policy – expenditure and participants*, Statistical books, Data 2009, 2011.

Eurostat, *Labour market policy – expenditure and participants*, Statistical books, Data 2010, 2012.

Eurostat, *New measures of labour market attachment*, 3 new Eurostat indicators to supplement the unemployed rate, Statistics in Focus N. 57, 2011.

Eurostat, *Pocketbook on Euro-Mediterranean statistics*, 2011. Southern European Neighbourhood Policy countries (ENP-South) (med).

Farinelli Fiorella, *Apprendistato, un canale poco femminile*, ingenere.it, 19 aprile 2012.

- Ferrante Francesco, *Qualità dell'università e spending review*, nelmerito.it, 15 febbraio 2013.
- Ferrera Maurizio, *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, 2008.
- Ferrera Maurizio, Jessoula Matteo, Roberto Carlo, *Alle radici del welfare all'italiana*, Marsilio, 2012.
- Forlani Luciano, *Politiche attive e servizi del lavoro: un passaggio chiave della riforma del mercato del lavoro*, nelmerito.it, 2012.
- Forlani Luciano, *Politiche del lavoro e governance nei paesi dell'unione europea: uno sguardo d'insieme*, nelmerito.it, 2013.
- Formez, *Project Cycle Management*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Strumenti Formez, 2002.
- Gasparini Claudia, *Il rientro dalla maternità. Donne convinte e donne scoraggiate*, in "Maternità, lavoro, discriminazioni", Isfol, 2006.
- Gelli Bianca Rosa, Lavanco Gioacchino, Mandalà Monica (a cura di), *Essere donne al tempo delle nuove tecnologie, Psicologia di comunità ed empowerment*, IRES, Franco Angeli, 2007.
- Gherardi Silvia e Poggio Barbara, *Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere*, Convegno Nazionale ed Europeo, Che "genere" di conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri, Università degli Studi di Torino, 28 – 29 maggio 2003.
- Giannini Mirella, *Le relazioni di genere fra famiglia e lavoro*, www.nuovilavori.it, 2009.
- Giavazzi Francesco et al., *Analisi e raccomandazioni sui contributi pubblici alle imprese, Rapporto al Presidente del Consiglio e Ministro dello Sviluppo delle infrastrutture e dei trasporti, redatto su incarico del Consiglio dei Ministri del 30 aprile 2012*, giugno 2012.
- Giraldo Anna, Dalla-Zuanna Giampiero, Rettore Enrico, *Childcare, work and immigration. Do Italian and foreign mothers behave differently?*, Centro Studi Economici Antonveneta, 2011.
- Gritti Paola e Leoni Riccardo, *Pratiche lavorative, relazioni industriali e propensione alle innovazioni*, Università degli studi di Bergamo, Quaderni di ricerca del Dipartimento di Scienze Economiche "Hyman P. Minsky", 2010.
- Gupta Nabanita Datta, Smith Nina, Verner Mette, *Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to?*, IZA IZA Discussion Paper No. 2014, 2006.
- Hijzen Alexander, Mondauto Leopoldo, Scarpetta Stefano, *The Perverse Effects of Job-Security Provisions on Job Security in Italy: Results from a Regression Discontinuity Design*, Mimeo, OECD, 2012.
- International Trade Union Confederation (ITUC), *Living With Economic Insecurity: Women in Precarious Work*, 2011.
- Isfol, *Donne e professioni: caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, I libri del fondo sociale europeo, n. 155., 2011.
- Isfol, Italia Lavoro, *Attuazione e primi risultati del programma di contrasto alla crisi occupazionale*, Triennio 2009-2011, I libri del Fondo Sociale Europeo n. 173, 2012.
- Isfol, *Maternità, lavoro, discriminazioni*, in cooperazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ufficio Consigliera nazionale di parità, 2006.
- Isfol, *Monitoraggio dei servizi per l'impiego 2008*, I libri del Fondo Sociale Europeo, 134, 2009.
- Isfol, *Occupazione e maternità, modelli territoriali e forme di compatibilità*, I libri del Fondo sociale europeo, 2010.
- Isfol, *Perché non lavori?*, I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, 2010.
- Isfol, *Rompere il cristallo*, I risultati di un'indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere in Italia, 2010.
- Istat, CNEL, *Rapporto Bes 2013: il benessere equo e sostenibile in Italia*, 2013.
- Istat, *Disoccupati, inattivi, sottoccupati*, Indicatori complementari al tasso di disoccupazione, Statistiche report, 2012.
- Istat, *I percorsi di studio e di lavoro dei diplomati*, Indagine 2011 del diplomati del 2007, 2012.
- Istat, *L'apprendimento permanente*, noiItalia, 2012.
- Istat, *L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia*, 2012.
- Istat, *La conciliazione fra lavoro e famiglia, Anno 2010*, dicembre 2011.
- Istat, *La formazione del personale nelle imprese italiane, Anno 2005*, 2008.

- Istat, *La misura dell'occupazione non regolare nelle stime di contabilità nazionale*, 2011.
- Istat, *La mobilità nel mercato del lavoro: principali risultati del periodo 2004-2008*, 2010.
- Istat, *Maternità e interruzioni del lavoro*, 2011.
- Istat, *Migrazioni internazionali e interne della popolazione residente*, 2012.
- Istat, *Rapporto annuale 2012*, La situazione del Paese, 2012.
- Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro: dati longitudinali a 12 mesi di distanza*, Aspetti metodologici dell'indagine, 2009.
- Istat, *Struttura delle retribuzioni*, 2013.
- Istat, *Struttura e competitività delle imprese*, 2012.
- Istituto per gli Innocenti, *Monitoraggio del Piano di sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia*, Rapporto al 31 dicembre 2011 realizzato sulla base di una convenzione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche della Famiglia e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2012.
- Italia Lavoro - LaFamMe, *I Childcare Vouchers nel Regno Unito e il welfare aziendale in Italia*, Il modello britannico dei voucher per i servizi all'infanzia e la possibilità d'introdurlo in Italia e di adattarlo per offrire misure più diffuse e flessibili di welfare aziendale, 2012.
- Italia Lavoro - LaFamMe, *Calabria: caratteristiche e dinamiche del mercato del lavoro regionale in un'ottica di genere*, Le criticità della partecipazione femminile al mercato del lavoro calabrese e i target prioritari delle politiche attive e di conciliazione, 2012.
- Italia Lavoro - LaFamMe, *I costi percepiti della maternità per le madri lavoratrici e per le imprese*, 2012.
- Italia Lavoro - LaFamMe, *La condizione femminile sul mercato del lavoro meridionale*, in “Rapporto Svimez 2012 sull'economia del Mezzogiorno”, 2012.
- Italia lavoro - LaFamMe, *Le donne inattive per motivi familiari*, Le complesse e inattese ragioni che spingono le donne che diventano madri o che devono prendersi cura dei figli o di adulti non autosufficienti a non entrare nel mercato del lavoro, 2012.
- Italia Lavoro, *Analisi funzionale dei Servizi per il lavoro del Settore Politiche del Lavoro e Sociale. Provincia di Pordenone*, 2011.
- Italia Lavoro, *Europa 2020: una strategia per l'occupazione e per una crescita intelligente, inclusiva e sostenibile*, dicembre 2010.
- Italia Lavoro, *Gli indicatori complementari al tasso di disoccupazione*, Le forze di lavoro potenziali, i sottoccupati e il tasso di mancata partecipazione al lavoro in un'ottica territoriale e di genere, 2012.
- Italia Lavoro, *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano*, Caratteristiche e cause del fenomeno e analisi delle politiche per contenerlo e ridurlo, 2011.
- Italia Lavoro, *Rapporto di valutazione sul progetto Lavoro & Sviluppo 4*, 2012.
- Italia Lavoro, *Servizi per l'impiego in Europa: gli addetti*, 2013.
- Keck Wolfgang and Saraceno Chiara, *Comparative childcare statistics in Europe. Conceptual and methodological fallacies*, Carlo Alberto Notebooks, No. 229, December 2011.
- Kögel Tomas, *An explanation of the positive correlation between fertility and female employment across Western European countries*, Department of Economics, Loughborough University (UK), Discussion papers series, 2006.
- Leoni Riccardo (a cura di), *Economia dell'innovazione, Disegni organizzativi, pratiche lavorative e performance d'impresa*, Franco Angeli, 2008.
- Löfström Åsa, *Gender equality, economic growth and employment*, Department of Economics, Umeå University, 2009.
- Manca Anna Rita, Governatori Matteo and Mascherini Massimiliano, *Towards a set of Composite Indicators on Flexicurity: a Comprehensive Approach*, European Commission, Joint Research Centre, Institute for the Protection and Security of the Citizen, 2010.
- Martini Fabio, *Mario Monti: “Soldi pubblici pompanti in un tubo non vi servono”*, in “La Stampa”, 8 settembre 2012.
- Ministère de l'Economie des Finances et de l'Industrie, *Étude comparative des effectifs des services publics de l'emploi en France, en Allemagne et au Royaume-Uni*, 2011.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie*, 2012.

Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, *Alunni con cittadinanza non italiana*, Anno scolastico 2010-2011, 2011.

Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, *Piano d'Azione Coesione, Interventi e risultati attesi del Piano d'Azione Coesione per il miglioramento dei servizi pubblici collettivi al Sud, Priorità Istruzione*, 2012.

Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, *Piano d'Azione Coesione (PAC) - Priorità Istruzione*, Interventi e risultati attesi del Piano d'Azione Coesione per il miglioramento dei servizi pubblici collettivi al Sud, Scheda Azione n. 3, 2011.

Ministro per la coesione territoriale d'intesa con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, *Metodi e obiettivi per un uso efficace dei fondi comunitari 2014-20*, Documento di apertura del confronto pubblico, 2012.

Ministro per la coesione territoriale, *Piano d'Azione per la Coesione (PAC)*, 2011.

Ministro per la coesione territoriale, *Protocollo di Intesa per la definizione di obiettivi e condizioni generali di sviluppo e la attuazione dei relativi programmi nel "Sulcis-Iglesiente"*, 2012.

Ministro per la coesione territoriale, *Un progetto per le "aree interne" dell'Italia*, Note per la discussione, 2012.

Miranda Veerle, *Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World*, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 116, 2012.

Mondaudo Leopoldo, *Graduates' probability to be hired by firms: an Italian case study*, Mimeo, IMT - Institute for Advanced Studies di Lucca, 2012.

Mundo Antonietta (INPS), *Maternità, paternità & lavoro: istruzioni per l'uso* Analisi dei dati sull'utilizzo del congedo parentale: focus sulla situazione del Paese, 2012.

OECD, *Closing the Gender Gap*, Act now, 2012.

OECD, *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*, 2012.

Olivetti Claudia, Petrongolo Barbara, *Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps*, in "Journal of labor Economics", 2, 2008.

Parente Maria, *Donne in movimento: la condizione lavorativa delle donne migranti in Italia*, in "Osservatorio Isfol", anno II, n. 3/2012, Guerini e associati, 2012.

Pastore Francesco e Giubileo Francesco, *Un call center per trovare lavoro*, lavoce.info, 2012.

Pastore Francesco, *Fuori dal tunnel*, G. Giappichelli, 2011.

Pastore Francesco, *I Centri per l'impiego nell'ottica delle transizioni scuola-lavoro. Un'analisi comparata*, Seconda Università degli studi di Napoli, 2012.

Pero Luciano, Ponzellini Anna Maria, *Quali flessibilità dell'orario è meglio incentivare per la produttività*, AREL Europa Lavoro Economia n. 6, 2012.

Piazza Marina e Ponzellini Anna Maria, *Sei proposte per la maternità e la paternità*, ingenera.it, 22 gennaio 2013.

Ponzellini Anna Maria, *La conciliazione famiglia-Lavoro in Lombardia*, IRER, 2010.

Ponzellini Anna Maria, *Quando si lavora con le tecnologie*, Donne e uomini nelle professioni dell'Information & Communication Technology, Edizioni Lavoro, 2006.

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche della Famiglia, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Istituto degli Innocenti di Firenze, *Monitoraggio del Piano di sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia*, Rapporto al 31 dicembre 2011.

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche della Famiglia, *Piano nazionale per la famiglia*, 2012.

Provincia di Napoli, *Il contesto occupazionale dei Centri Pubblici per l'Impiego*, Analisi della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato della Provincia di Napoli nel triennio 2009-2011 attraverso il Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie, Osservatorio Provinciale del Mercato del Lavoro della Provincia di Napoli e Staff di Statistica, Studi e Ricerche sul Mercato del Lavoro di Italia Lavoro, 2012.

Quality of Government Institute, *Measuring the Quality of Government and Subnational Variation*, Report for the European Commission, Directorate General Regional Policy, University of Gothenburg, 2010.

- Randino Silvia, *La rappresentanza delle donne nel sindacato: il caso CGIL*, in “Quaderni di Donne & Ricerca”, 2010.
- Regalia Camillo e Giuliani Cristina, *Esperienze di donne nella migrazione araba e pakistana*, Fondazione ISMU, Franco Angeli, 2012.
- Ricci Andrea, *La retribuzione integrativa e disuguaglianza di genere: il ruolo dei fattori osservabili*, in “Studi Isfol”, 2010.
- Riva Egidio, *Quel che resta della conciliazione*, Lavoro, famiglia, vita privata tra resistenze di genere e culture organizzative, Vita e Pensiero, 2009.
- Rossi Giovanna, *Lavoro e famiglia: tra ideali e realtà. Gli orientamenti e le scelte degli uomini e delle donne in Italia*, in P. Donati (a cura di), “Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie. Nono rapporto Cisl sulla famiglia in Italia”, Edizioni S. Paolo, 2005.
- Rosti Luisa, *La segregazione occupazionale in Italia*, in Simonazzi Annamaria (a cura di) “Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere”, Carocci, Milano, 2006.
- Sabbadini Linda Laura, *Conciliazione dei tempi di vita e natalità*, Relazione del Direttore centrale dell’Istat, Camera dei deputati, 2005.
- Sabbadini Linda Laura, *Esame sui disegni di legge nn. 784-1405-1718 in tema di partecipazione delle donne alla vita economica e sociale*, Audizione dell’Istituto Nazionale di Statistica, Commissione Lavoro, previdenza sociale, Senato della Repubblica, 2010.
- Sabbadini Linda Laura, *Il lavoro femminile in tempo di crisi*, Intervento agli Stati Generali sul lavoro delle donne in Italia, CNEL II Commissione, 2 febbraio 2012.
- Saraceno Chiara, *Meno Tasse per le donne: inefficace e ingiusto*, www.lavoce.info del 21 novembre 2011.
- Saraceno Chiara, *The undercutting of the European Social Dimension*, Sciences Po, LIEPP Working Paper, n°7, January 2013.
- Schivardi Fabiano e Torrini Roberto, *Cambiamenti strutturali e capitale umano nel sistema produttivo italiano*, Banca d’Italia, Questioni di Economia e Finanza (*Occasional papers*), 2011.
- Senato della Repubblica, *Unione europea: le nuove prospettive finanziarie 2014-2020*, Ufficio per i rapporti con le istituzioni dell’Unione europea, Dossier n. 73/DN 2011.
- Sorcioni Maurizio, De Blasio Giuseppe, *Employment outcomes of Short-time work scheme and Unemployment insurance program beneficiaries: a longitudinal approach*, 46th Scientific Meeting of the Italian Statistical Society, Sapienza University of Rome - Faculty of Economics, June 2012.
- Spielhofer Thomas, Benton Tom, Evans Kelly, Featherstone Gill, Golden Sarah, Nelson Julie and Smith Paula, *Increasing participation: understanding young people who do not participate in education or training at 16 or 17*. NFER, 2009.
- Stiglitz Joseph E., Sen Amartya, Fitoussi Jean-Paul, *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, 2009.
- Svimez, *Rapporto sull’economia del Mezzogiorno*, 2012.
- Università Sapienza di Roma, Italia Lavoro e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Rapporto sulle potenzialità delle Comunicazioni Obbligatorie per lo studio delle caratteristiche della domanda di lavoro dei laureati della Sapienza*, 2012.
- Viganò Giovanni e Zanuso Rebecca, *Rilevare i bisogni e le aspettative per realizzare politiche di conciliazione efficaci*, Paper for the Espanet Conference “Innovare il welfare. Percorsi di trasformazione in Italia e in Europa”, Milano, 29 Settembre — 1 Ottobre 2011.
- Zanier Maria Letizia, *Migrazioni al femminile: lineamenti e dimensioni di un fenomeno in transizione*, in Maria Immacolata Macioti, Vitantonio Gioia e Paola Persano (a cura di) “Migrazioni al femminile”. Volume primo. Identità culturale e prospettiva di genere, Macerata, EUM Edizioni Università di Macerata, pp. 21-48, 2006.
- Zollino Francesco, *Il difficile accesso ai servizi di istruzione per la prima infanzia in Italia: i fattori di offerta e di domanda*, Banca d’Italia, *Occasional papers*, 2008.