



## 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

SECONDA PARTE: Obiettivi e risultati attesi

BOZZA DI LAVORO (23 settembre 2013)



*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 Ciccimessere (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.



<b>2. La promozione dell'occupazione femminile: i risultati attesi, le azioni e gli indicatori di risultato.....</b>	<b>6</b>
2.1 Aumento del tasso di transizione verso l'occupazione regolare delle FdLP femminili nel Mezzogiorno	8
2.1.1 <i>Potenziare l'apprendistato per ridurre il numero di giovani Neet</i>	10
2.2 Potenziamento dei servizi di cura per l'infanzia e aumento della diffusione nelle imprese delle politiche e delle misure di <i>work-life balance</i>	13
2.2.1 <i>Adeguamento alla domanda reale dell'offerta di servizi di cura per bambini attraverso il potenziamento e la qualificazione della rete territoriale dei servizi.</i>	13
A. Potenziamento ed innovazione dei servizi di cura per la prima infanzia (0-2 anni).....	13
B. Potenziamento ed innovazione dei servizi di cura per i bambini tra 3 e 12 anni.....	15
2.2.2 <i>Aumento del numero di imprese che attivano misure di work life balance</i>	15
A. Fare in modo che la misura di incentivazione produca un effettivo cambiamento del comportamento aziendale. Prevenire il rischio di distribuire incentivi che non producono gli effetti sperati. ....	18
B. Dare centralità alla pianificazione. Evitare il rischio che l'adesione delle aziende sia di tipo occasionale o superficiale. ....	18
C. Combinare incentivi economici e consulenza specialistica (know how). Non solo conferimento di denaro ma soprattutto di consulenza e di competenze. ....	19
D. Subordinare la determinazione del "budget" da finanziare all'utilizzo della risorsa consulenziale. Prima bisogna capire che cosa c'è da fare e poi quantificare le risorse da assegnare. ....	19
E. Considerare adeguatamente la variabile temporale. No a cambiamenti rapidi che rischiano di essere solo formali o superficiali, i cambiamenti veri richiedono tempo. ....	20
F. Dare priorità all'approccio partecipativo e al coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici. No a interventi top-down. ....	20
G. Misurare gli aumenti della produttività, della qualità o dei risparmi e redistribuire il maggiore valore aggiunto tra lavoro e capitale. ....	20
2.2.3 <i>Aumento del numero dei contratti di produttività che tengono conto delle esigenze di conciliazione vita-lavoro</i>	20
2.2.4 <i>Maggiore diffusione delle misure di welfare aziendale nelle PMI e nelle microimprese</i>	24
2.2.5 <i>Riduzione del numero di donne che abbandonano il lavoro a causa della maternità</i>	26
2.3 Un'azione di sistema: l'introduzione del voucher universale per i servizi alla persona	30
2.4 Aumento del livello d'istruzione e delle competenze delle donne nei settori più competitivi	37
2.4.1 <i>Riduzione della quota di donne con al massimo la licenza media</i>	37
2.4.2 <i>Riduzione del gap di genere nell'istruzione tecnica e nelle discipline tecnico-scientifiche</i>	40
2.6 Miglioramento delle basi informative, statistiche e amministrative sul mercato del lavoro	42
<b>3. Il contrasto alle discriminazioni nel lavoro, nelle retribuzioni e nella carriera delle lavoratrici .....</b>	<b>48</b>
3.1 La segregazione orizzontale	53
3.1.1 <i>I contratti a termine e part time</i>	58
3.1.2 <i>La segregazione nella pubblica amministrazione, nell'istruzione e nella sanità</i>	64
3.2 La segregazione verticale	67
3.2.1 <i>Il Gender Pay Gap nel confronto internazionale</i>	67
3.2.2 <i>Le critiche all'apparente uguaglianza salariale in Italia</i>	71
3.2.3 <i>Il Gender Pay Gap calcolato con le basi dati italiane</i>	79
3.2.4 <i>La segregazione per la qualifica di dirigente</i>	85
3.3 La segregazione delle donne immigrate	86
3.4 I risultati attesi, le azioni e gli indicatori di risultato	93
<b>4. La promozione di pari opportunità e della non discriminazione .....</b>	<b>96</b>
4.1 Il miglioramento della rilevazione sulla situazione del personale maschile e femminile prevista dall'articolo 46 del Dlgs 198/06	96
4.1.1 <i>Rilevazione delle informazioni richieste dall'attuale modello di rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese attraverso fonti amministrative e campionarie</i>	98

4.2 Le fonti statistiche e informative per poter monitorare l'applicazione della legge in materia di parità e di pari opportunità nel lavoro	100
Appendice	103
Il contributo all'occupazione femminile da parte dei servizi per il lavoro pubblici e privati: spunti per una riflessione.	103
<b>5 Bibliografia .....</b>	<b>122</b>

## **2. La promozione dell'occupazione femminile: i risultati attesi, le azioni e gli indicatori di risultato**

L'analisi dei problemi e delle cause della bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, sviluppata nel precedente capitolo, ha messo in evidenza che esse sono molteplici, interagiscono tra loro in modo non sempre lineare e si manifestano con caratteristiche ed entità molto diverse nelle due grandi aree del Paese.

In particolare la grande platea delle donne inattive è tutt'altro che omogenea e può essere divisa innanzitutto tra forze di lavoro potenziali, che hanno un attaccamento e una propensione al lavoro molto alte, non dissimili a quelle delle disoccupate, e altre inattive che, invece, hanno scelto più o meno volontariamente di restare a casa.

Ovviamente sulla volontarietà effettiva della scelta pesano anche fattori culturali: in una ricerca dell'Isfol sulle donne inattive si ipotizza che "la dedizione totale ai figli sia, più che una 'decisione', come la maggior parte delle donne ha asserito, un obbligo sociale che induce a soffocare la propensione al lavoro"<sup>1</sup>.

Non bisogna dimenticare, inoltre, che la presenza di una quota di straniere molto più alta fra le inattive per motivi familiari (18%) rispetto alla media dell'intera popolazione in età lavorativa (8,7%) spiega almeno una parte delle ragioni di questa scelta che si basano, per alcune comunità di immigrati, su modelli familiari che assegnano alla donna solo il ruolo di madre, spesso relegata a casa. Per esempio, come è analizzato nel successivo paragrafo 3.3, il fenomeno della segregazione nell'attività delle donne immigrate di alcune cittadinanze è particolarmente grave e raggiunge anche la quota del 91% per le pakistane.

La seconda segmentazione può essere fatta all'interno della platea delle donne inattive per motivi familiari.

La prima differenza importante è fra le donne inattive per motivi familiari (maternità o cura di bambini o di persone non autosufficienti) che dichiarano di non cercare lavoro a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura, pubblici o privati e quelle che escludono questo motivo ma sono spinte da altre ragioni a non cercare lavoro.

Mentre le prime vorrebbero in gran parte lavorare se i servizi fossero meno cari, con più posti e disponibili in tutto il territorio, le seconde appaiono in gran parte soddisfatte del tempo che dedicano alla cura della famiglia, non intendono delegare ad altri, tantomeno ad estranei, questo compito e, per quasi la totalità, non prevedono, neppure in un orizzonte temporale lontano, di entrare nel mercato del lavoro.

Anche il terzo gruppo di inattive per altri motivi familiari, diversi dalla maternità o la cura dei familiari, costituito da donne che hanno smesso di lavorare o di cercare un'occupazione una volta che si sono sposate, ha una propensione scarsa o nulla verso il lavoro e le ragioni per le quali non lavorano e neppure cercano un'occupazione non ha alcuna relazione con la disponibilità o meno delle misure di conciliazione.

Ma più in generale è emerso che la causa principale dell'inattività delle donne che devono prendersi cura di bambini e di persone non autosufficienti è rappresentata dal fatto che il salario di riserva è spesso superiore al salario di mercato atteso. Per fronteggiare questa criticità occorre adottare politiche e misure che tendano ad alzare il salario di mercato o ad abbassare il salario di riserva o incidere sul costo dei servizi.

Altro problema non eludibile è l'inefficienza dei servizi pubblici e privati per il lavoro che in Italia riescono a intermediare poco più del 7% degli occupati, con lievi divergenze di genere, a fronte della capacità dei servizi di altri paesi europei d'intermediare un terzo delle assunzioni. Non è questo un problema solo femminile, ma interessa tutte le componenti del mercato del lavoro. Le riflessioni sul ruolo dei Servizi per il lavoro sono contenute nell'appendice al documento.

Infine, sono insufficienti le basi informative, statistiche e amministrative per una comprensione effettiva dei flussi del mercato del lavoro e soprattutto per monitorare e valutare l'efficacia delle politiche.

Ma l'individuazione delle molteplici cause della bassa occupazione femminile non può essere un esercizio fine a se stesso, ma deve consentire, come si tenta di fare in questo capitolo, d'individuare gli obiettivi che devono essere perseguiti per superare le criticità e indicare i risultati che si attendono.

A partire dalla definizione preventiva dei risultati attesi, sono proposte, in modo non generico, alcune azioni che possono essere realizzate per raggiungerli per raggiungerli e gli indicatori necessari per monitorare e valutare i risultati.

---

<sup>1</sup> Isfol, *Perché non lavori?*, I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, 2010, p. 168.

Il risultato generale atteso rispetto al problema della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro è costituito dall'aumento dell'occupazione femminile, soprattutto nel Mezzogiorno dove si osservano i tassi più bassi (*tavola 2.1*).

Questi risultati, di carattere più generale, sono riassunti nella tabella successiva e consistono, principalmente, nel superamento delle principali criticità analizzate nel volume precedente: (i) l'aumento della transizione verso l'occupazione delle FdLP nel Mezzogiorno, (ii) il potenziamento del complesso delle misure che aiutano a conciliare la professione con la famiglia, (iii) l'aumento del livello d'istruzione delle donne, (iv) l'aumento dell'efficacia e della qualità dei servizi pubblici e privati per il lavoro e (v) il miglioramento delle basi informative, statistiche e amministrative.

**Tavola 2.1 – Trasformare i problemi in risultati attesi**

<b>Problemi</b>	<b>Risultati attesi</b>
<b>Bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro</b>	<b>Aumentare l'occupazione femminile, soprattutto nel Mezzogiorno</b>
Alta presenza di forze di lavoro potenziali femminili e di lavoro non regolare nel Mezzogiorno	Aumento del tasso di transizione verso l'occupazione regolare delle forze di lavoro potenziali femminili nel Mezzogiorno
Difficoltà di conciliazione fra professione e vita privata	Potenziamento dei servizi di cura per l'infanzia e le persone non autosufficienti Aumento della diffusione nelle imprese delle politiche e delle misure di work-life balance
Difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro con Bassi livelli d'istruzione	Aumento del livello d'istruzione delle donne
Scarsa efficacia dei servizi per l'impiego	Innalzamento dell'efficacia e della qualità dei servizi per il lavoro pubblici e privati. Incremento della quota di persone che trovano un'occupazione attraverso questi canali
Insufficienza delle basi informative, statistiche e amministrative sul mercato del lavoro, per la comprensione degli effettivi flussi e delle transizioni	Miglioramento delle basi informative, statistiche e amministrative, soprattutto quelle che consentono analisi longitudinali e valutazione dei risultati

Nei paragrafi successivi si propongono, per ciascuno dei cinque risultati attesi, declinati in via generale, alcune azioni specifiche da attivare che concorrono al loro raggiungimento e per ognuno viene fornito il set d'indicatori di risultato che dovranno monitorare e valutare costantemente il processo di realizzazione dei progetti esecutivi per la verifica intermedia e per l'attivazione dei meccanismi premiali e sanzionatori previsti dal regolamento della Commissione europea

## 2.1 Aumento del tasso di transizione verso l'occupazione regolare delle FdLP femminili nel Mezzogiorno

E' stata analizzata lungamente nel primo capitolo la grave anomalia del Mezzogiorno dove la maggiore criticità non è rappresentata tanto o solo dalla disoccupazione femminile, anche se i tassi sono significativamente più alti di quelli che si manifestano nel resto del Paese, quanto dalla vastissima platea delle donne inattive disponibili a lavorare immediatamente se si presentasse l'occasione, ma che non cercano attivamente l'occupazione, che costituiscono la quota maggioritaria delle forze di lavoro potenziali: 1,2 milioni che, se sommate alle disoccupate (400 mila), raggiungono il valore di 1,6 milioni.

Queste donne inattive, ma disponibili a lavorare immediatamente hanno una propensione al lavoro non molto diversa da quella delle disoccupate, tra le quali non sono comprese dal punto di vista statistico solo perché non hanno cercato attivamente un lavoro nelle quattro settimane precedenti l'intervista.

Dalle evidenze empiriche emerse da questa analisi si può affermare che nel Mezzogiorno vivono circa 1,2 milioni di donne, mimetizzate sotto la definizione di non forze di lavoro, spesso considerate sfaticate dagli stereotipi antimeridionali, che ogni giorno, invece, lottano e si arrangiano per trovare un lavoro regolare e sarebbero disponibili a lavorare immediatamente se si presentasse l'occasione, ma l'unica alternativa loro offerta dal mercato sembrerebbe essere quella del lavoro in nero

Per far transitare questa platea di forze di lavoro potenziali femminili verso l'occupazione sono scarsamente utili gli incentivi all'assunzione delle donne che probabilmente servono in gran parte a far anticipare assunzioni che si sarebbero comunque fatte, occorre invece promuovere una domanda di lavoro regolare, più qualificata, che si avvicini a un milione di posti di lavoro per assorbire questa platea di supposte donne inattive così vasta e anomala non solo in Europa, ma anche nel Centro-Nord del Paese.

E' questo un programma ambizioso di difficile realizzazione, ma che ha il vantaggio di avere un obiettivo chiaro e misurabile: quale quota dell'abnorme e anomala platea di forze di lavoro potenziali del meridione ci attendiamo che transiti verso l'occupazione regolare? La stessa domanda riguarda le donne disoccupate del meridione che sono poco più di 400 mila.

Occorre tenere presente che questo risultato non si può raggiungere prospettando esclusivamente l'emersione dal sommerso per una semplice ragione: l'economia non osservata ha, soprattutto nel Mezzogiorno, una causa prevalentemente economica e solo in parte legata ad altri fattori che riguardano il senso civico. Bisogna, di conseguenza, ridurre i fattori economici che nel Mezzogiorno determinano una tale dimensione di economia sommersa, soprattutto favorendo l'efficienza e la redditività delle imprese legali attraverso il miglioramento dell'offerta di beni e servizi d'interesse pubblico, come i servizi di fornitura di input materiali, la realizzazione di infrastrutture soprattutto digitali o di consulenza finanziaria, industriale, per l'innovazione tecnologica e per il marketing per aumentare la produttività e la competitività delle imprese legali esistenti, per farle crescere di dimensione, per aiutare a internazionalizzarsi e per rendere possibile nel Mezzogiorno la creazione di nuova impresa legale. Già sapere che occorre operare prevalentemente sulla domanda di lavoro, piuttosto che sull'offerta, è un passo avanti.

E bene precisare a proposito del lavoro irregolare, che esiste sicuramente un settore economico sensibile alle misure per l'emersione, quello dei servizi alla persona che presenta i più alti tassi d'irregolarità. Le numerose e consolidate esperienze di molti paesi europei che hanno introdotto con successo il voucher universale per i servizi alla persona dimostrano che, a determinate condizioni, è possibile far emergere il lavoro nero in questo comparto dei servizi creando un contrasto d'interessi nel datore di lavoro, la famiglia, nella misura in cui può pagare il lavoro regolare al costo di quello irregolare. Questo tema è ampiamente sviluppato nel paragrafo 2.2.3.

Inoltre, bisogna tenere ben presente a questo proposito che non esiste un unico sistema produttivo meridionale con caratteristiche simili e in gran parte scarsamente produttivo, ma dietro alle medie si celano realtà territoriali che hanno portato avanti un recupero più intenso e che oggi presentano livelli di valore aggiunto per occupato superiori a quelli di numerose province del Centro-Nord. Secondo le nuove regole della programmazione comunitaria, in queste aree dove le politiche di sviluppo possono avere maggiori probabilità di successo per la presenza di esternalità positive occorre concentrare i programmi e le risorse.

Nel Sud le criticità sono aggravate da un sistema produttivo che è profittevole non perché è più competitivo, ma spesso grazie all'intermediazione politica e clientelare, alla debolezza di quella componente della società che

rispetta e pratica la legalità e dell'economia di mercato che non riesce a competere in un ambiente globalizzato e, dopo l'entrata nell'euro, senza le provvidenziali svalutazioni della lira del passato, dal rafforzarsi del capitalismo basato su attività illecite e, non per ultimo, dalla scarsa dotazione di capitale sociale senza il quale il decentramento e l'autonomia falliscono.

Lo Stato deve, innanzitutto, garantire alle persone e alle imprese beni e servizi collettivi con standard paragonabili a quelli che si osservano nel resto del Paese, anche nel settore della sicurezza per consentire a chi vuole andare nelle regioni meridionali per intraprendere di non dover pagare una tassa locale aggiuntiva a quella dello Stato, che lo penalizza immediatamente nei confronti della concorrenza delle imprese del resto del Paese.

Lo Stato può fare, molto di più nell'aiutare le imprese, soprattutto quelle più piccole, a crescere innovando, rendendo più efficienti i processi produttivi, concentrando i consistenti finanziamenti comunitari disponibili nei settori a maggiore valore aggiunto e che possono avere maggiore successo grazie al grande bacino di risorse inutilizzate del Mezzogiorno e favorendo le occasioni di internazionalizzazione delle imprese.

Bisogna, infatti, puntare soprattutto su tre risorse esistenti in grande misura nel Mezzogiorno: beni culturali e ambientali mediamente superiori a quelli disponibili nel Centro-Nord; una specializzazione agricola di notevole rilievo nel panorama nazionale ed europeo, ma da sempre sottovalutata; risorse di conoscenza scientifica non trascurabili negli atenei legate al ruolo dell'università pubblica". Insomma occorre far divenire profittevole il sole e la conoscenza scientifica e tenere conto con maggiore attenzione gli studi più accreditati sull'evoluzione della domanda internazionale di prodotti agricoli di qualità nel prossimo futuro determinata dalla crescita dei ceti medi nei paesi emergenti.

Gli unici incentivi alle imprese meridionali che sono giustificabili e accettabili, perché si riferiscono a beni e servizi d'interesse collettivo che producono benefici alla società, ma che i mercati non sono in grado di offrire (i cosiddetti fallimenti di mercato), sono quelli rivolti a finanziare le spese per la ricerca e sviluppo, sia quella di base che applicata, e per l'innovazione perché inducono attività aggiuntive soprattutto fra le piccole e medie imprese, le start-up e le imprese giovanili, erogati attraverso contributi automatici che impediscono all'amministrazione di esercitare poteri discrezionali e di scambio politico con le imprese sicuramente non migliori, ma che hanno maggiori relazioni.

A questo proposito il documento di apertura del confronto pubblico del Ministro per la coesione territoriale ribadisce che "esiste una buona presenza di sistemi locali specializzati nell'area meridionale grazie ad attività tecnologico-innovative, all'agro-industria, al turismo-culturale e allo sviluppo di contratti di rete. Accanto a situazioni di ritardo storico-strutturali si accompagnano evidenti miglioramenti in aree rivolte all'innovazione, alla specializzazione e all'esportazione"<sup>2</sup>: solo 20 sistemi locali del Mezzogiorno contribuiscono per circa il 75% delle sue esportazioni<sup>3</sup>.

Da qui la necessità di non diluire le risorse su tanti obiettivi in una logica egualitaria, ma di concentrare, nella logica dei "risultati attesi", dove è effettivamente possibile avere successo e distinguendo nettamente fra azioni rivolte all'inclusione sociale e quelle rivolte alla crescita.

Quelle definite in questo paragrafo sono chiaramente ed esclusivamente rivolte al secondo obiettivo.

Nello stesso documento si afferma che "per poter sostenere un percorso di autonomia nello sviluppo e nella responsabile presa in carico dei bisogni della cittadinanza, è indispensabile agire per consentire all'area di mantenere e sviluppare una sua base industriale – manifatturiera, agro-alimentare e di terziario innovativo, soprattutto nel welfare. Con maggiore densità di servizi avanzati, sarà ipotizzabile anche l'avvio del necessario salto di dimensione e qualità dell'industria turistica. In questo ambito le politiche di coesione non possono pretendere di essere risolutive e promettere da sole di dare risposta al grande tema del deficit di occupazione, ma dispongono di una strumentazione concettuale e di un quadro normativo di riferimento che

---

<sup>2</sup> Ministro per la coesione territoriale d'intesa con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, *op. cit.*, p. 26.

<sup>3</sup> I 20 Sistemi locali del lavoro del Sud individuati dall'Istat per l'alta propensione all'export, elencati di seguito in ordine decrescente del valore di fatturato esportato nel 2009, sono: Siracusa, Cagliari, Napoli, Atessa, Bari, Taranto, Melfi, Pescara, Torre del Greco, Nocera Inferiore, Salerno, Brindisi, Vasto, Caserta, Nola, Catania, Avezzano, Barletta, Gioia del Colle e Giulianova. Nell'insieme, essi contribuiscono per circa il 75% alle esportazioni del Mezzogiorno. Si tratta di 5 SLL abruzzesi, 6 campani, 5 pugliesi e 2 siciliani; Basilicata e Sardegna sono ognuna rappresentate da un solo SLL; non sono presenti SLL molisani o calabresi.

consente di intervenire in modo selettivo a sostegno dei sistemi e delle filiere produttive dove si manifestino volontà di progresso e solida capacità di proposta”<sup>4</sup>.

Il risultato atteso di “aumentare il tasso di transizione verso l’occupazione regolare delle forze di lavoro potenziali femminili nel Mezzogiorno” è, di conseguenza, strettamente connesso alla necessità di colmare i deficit in quasi tutti i requisiti di cittadinanza e di attività produttiva privata e quindi di lavoro. E’ correlato in particolare al più generale risultato atteso da un’efficace utilizzo dei fondi comunitari: **aumentare la produttività e la competitività del sistema economico e imprenditoriale meridionale**. Solo a queste condizioni sarà possibile circoscrivere a dimensioni accettabili il fenomeno dell’economia sommersa e, di conseguenza, quello dell’esercito delle forze di lavoro potenziali.

Non è compito di questo documento, focalizzato sul tema dell’occupazione femminile, affrontare il più generale tema dello sviluppo economico del Mezzogiorno, ma possono contribuire a questo risultato anche alcune azioni proposte e indicate nei paragrafi successivi.

### 2.1.1 Potenziare l’apprendistato per ridurre il numero di giovani Neet

In linea con gli indirizzi della Commissione europea, una attenzione particolare deve essere prestata alla riduzione del fenomeno dei Neet italiani con maggiori livelli di svantaggio, in particolare della componente femminile. Una delle strategie indicate è basata essenzialmente sul rafforzamento delle politiche di contrasto dell’abbandono scolastico e sulla promozione delle tre tipologie di apprendistato con particolare riferimento alla prima tipologia (apprendistato per l’acquisizione di una qualifica o di un titolo di studio) a partire da un’attività di monitoraggio accurato di questa popolazione che consenta di acquisire gli elementi di conoscenza indispensabili per programmare misure mirate ed efficaci. Le azioni per la riduzione del fallimento formativo precoce sono precisate nel successivo capitolo 2.2.8.

Per aumentare l’utilizzazione dell’apprendistato per l’inserimento nel lavoro delle donne (e degli uomini) che cercano lavoro più o meno attivamente, soprattutto nelle regioni meridionali (nel Mezzogiorno la quota di donne apprendiste è pari al 35% del totale a fronte del 43,9% del Nord), è necessario che questo istituto sia considerato a tutti gli effetti uno degli strumenti principali di transizione dalla scuola al lavoro da inserire organicamente nel sistema dell’istruzione.

Solo con una riforma strutturale di questa natura, l’apprendistato cesserà di essere, “nella stragrande maggioranza dei casi, un semplice contratto di lavoro flessibile senza alcuna valorizzazione della componente formativa pure astrattamente prevista e, anzi, indicata dalla legge come elemento caratterizzante del modello contrattuale in questione”<sup>5</sup>. A questo proposito si può ricavare utili spunti dal modello tedesco o da quello britannico di apprendistato, adattandoli alle specifiche condizioni del nostro Paese cosa che è stata realizzata nella Provincia autonoma di Bolzano. Nei riquadri che seguono sono sinteticamente riportati gli esempi di funzionamento dell’apprendistato in Germania e in Inghilterra.

---

<sup>4</sup> Ministro per la coesione territoriale d’intesa con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, *op. cit.*, p. 28.

<sup>5</sup> Sandra D’Agostino e Michele Tiraboschi, *Il nuovo apprendistato: bilancio e prospettive*, in “Dossier Adapt”, numero 6 del 24 giugno 2009.

## BOX 2.1 - L'apprendistato in Germania e in Inghilterra

Nel sistema tedesco, l'apprendistato (*Lehre*) rappresenta il percorso formativo che consente la qualificazione professionale nell'ambito del sistema duale.

In grande sintesi, il sistema duale è il percorso in alternanza che prevede l'acquisizione delle competenze in due luoghi distinti: la scuola professionale e l'azienda.

“Infatti, l'apprendimento e l'acquisizione delle competenze professionali avvengono in larga parte non a scuola, ma sul luogo di produzione ovvero in azienda, in uno studio professionale, negli uffici pubblici, nei laboratori artigianali e/o in speciali Centri di Formazione frequentati per 3-4 giorni alla settimana. I contenuti teorici vengono, invece, erogati prevalentemente presso le Scuole Professionali, che il giovane è tenuto a frequentare part-time per 1-2 giorni alla settimana”<sup>1</sup>

Occorre osservare che il sistema duale non è scelto solo dagli studenti delle scuole tecniche e professionali, ma anche dai giovani che provengono dagli altri istituti di scuola secondaria inferiore, come il liceo (*Gymnasium*).

Al termine dell'apprendistato, che dura normalmente tre anni, è previsto un esame che, se superato, consente di conseguire una qualifica professionale (*Geselle*). Vi sono circa 360 qualifiche professionali riconosciute.

Il contratto di apprendistato definisce gli obiettivi della formazione professionale, la durata, il numero di ore dedicate ogni giorno alla formazione e la retribuzione.

Acquisito il titolo di *Geselle*, è possibile proseguire gli studi nella scuola tecnica superiore (*Fachhochschule*) o all'università (*Hochschule*).

“L'accoglienza di giovani in apprendistato è intesa dalle imprese come una sorta di ‘dovere sociale’, dal momento che questo è tradizionalmente il principale canale di formazione e inserimento al lavoro dei giovani. Tant'è che la Germania conta tra le più basse percentuali di disoccupazione giovanile rispetto alla media europea e un minimo differenziale con il tasso di disoccupazione complessivo”<sup>1</sup>.

Ma negli ultimi anni si registra una domanda di posti in apprendistato da parte dei giovani superiore all'offerta da parte delle imprese che, in ogni caso, stipulano circa 560 mila nuovi contratti ogni anno (complessivamente lo stock di apprendisti supera 1,5 milioni di unità).

Le selezioni degli apprendisti da parte delle imprese sono sempre più rigorose, soprattutto nelle professioni legate all'ICT che sono le più richieste.

In ogni caso l'apprendistato resta il sistema maggiormente utilizzato dalle imprese per selezionare e assumere giovani con buone qualifiche professionali.

Anche nel Regno Unito l'apprendistato è parte integrante del sistema d'istruzione e consente agli studenti di acquisire una qualifica professionale e di guadagnare attraverso un lavoro salariato.

Nel Regno Unito sono previsti tre livelli d'apprendistato (*1 - Intermediate Level Apprenticeships; 2 - Advanced Level Apprenticeships; 3 - Higher Apprenticeships*) che sono però strettamente legati alle *National Vocational Qualification* (NVQ), le qualifiche professionali ottenute sul posto di lavoro in gran parte con la formazione *on the job* e con quella esterna fornita da università o college e più spesso da *learning provider* privati. L'impresa può anche gestire direttamente i due tipi di formazione.

Normalmente il percorso di apprendistato viene attivato da un'impresa che ha bisogno di determinate figure professionali.

Il *National Apprenticeship Service* (NAS) fornisce a queste imprese sia la possibilità di selezionare gli apprendisti di cui ha bisogno che l'assistenza per trovare il *learning provider* specializzato nella formazione di figure professionali di cui ha bisogno l'impresa.

Sono previsti circa 200 tipi di apprendistato per formare specifiche figure professionali in dieci settori economici (Agricoltura e cura degli animali; arti media e pubblicità; gestione del business e affari legali; costruzioni e ambiente; istruzione e formazione; ingegneria e tecnologie; salute e servizi pubblici; ICT; turismo e intrattenimento; commercio)<sup>1</sup>.

Il salario minimo per l'apprendista è fissato in 2,50£ per ora – ma gran parte dei datori di lavoro paga mediamente 170£ la settimana - e lo Stato rimborsa il 100% o dei costi di formazione per gli apprendisti tra 16 e 18 anni, il 50% tra 19 e 24 anni e contributi variabili se l'apprendista ha 25 anni e oltre.

Dalle evidenze emerse nel paragrafo 1.1 e dalle considerazioni precedenti sulle decisioni e sulle attività indispensabili per aumentare la transizione verso l'occupazione delle forze di lavoro potenziali, si possono

individuare alcuni risultati attesi, alcune ipotesi di azioni specifiche con cui perseguirli e gli indicatori attraverso i quali misurare i risultati, riportati nella tabella successiva (tavola 2.2).

**Tavola 2.2 – Risultati attesi, azioni e indicatori di risultato**

Risultati attesi	Azioni (Mezzogiorno)	Indicatore di risultato	Definizione (a)
<b>Aumento del tasso di transizione verso l'occupazione regolare delle forze di lavoro potenziali femminili nel Mezzogiorno</b>			
Aumento della domanda di lavoro regolare femminile e dell'emersione del lavoro non regolare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le azioni che saranno proposte dalle Regioni per aumentare la produttività e la competitività del sistema economico e imprenditoriale meridionale, in particolare nei settori del turismo, manifatturiero, agro alimentare di qualità e terziario innovativo</li> </ul>	Donne inattive che non cercano attivamente un lavoro ma sono disponibili a lavorare immediatamente come percentuale delle forze di lavoro (componente principale delle Forze di lavoro potenziali – FdLP)	1
		Tasso di mancata partecipazione al lavoro femminile	2
		Tasso di permanenza e di transizione delle donne da FdPL all'occupazione	3
		Tasso di occupazione femminile	4
		Tasso di lavoro irregolare nel Mezzogiorno	5
Aumento delle spese pubbliche e private per la ricerca e l'innovazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentare gli incentivi per la ricerca e l'innovazione</li> <li>Sostegno alla diffusione di dottorati di ricerca industriali per le laureate cofinanziati dalle imprese</li> <li>Promuovere spin-off della ricerca e start-up innovative da parte delle donne</li> <li>Aumentare gli incentivi per l'assunzione di donne ricercatrici</li> </ul>	Spese per la ricerca e l'innovazione da parte delle imprese	6
		Numero di donne ricercatrici occupate nelle imprese	7
		Rapporto tra numero di spin-off e di ricercatori/professori delle università di origine	8
		Tasso di natalità delle imprese nei settori <i>knowledge intensive</i>	9
		Percentuale di donne che hanno concluso un dottorato di ricerca occupate dopo 3 anni	10
Riduzione del numero di giovani donne Neet	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrastare la dispersione scolastica</li> <li>Promuovere l'apprendistato anche femminile con particolare riferimento alla prima tipologia.</li> <li>Promuovere e incentivare la creazione di uffici di <i>placement</i> nelle scuole e soprattutto negli istituti tecnici e professionali con l'obiettivo prioritario della promozione dell'apprendistato</li> </ul>	Tasso di Neet femminile	11
		Tasso di dispersione scolastica femminile	12
		Percentuale di donne apprendiste sul totale delle occupate dipendenti	20

(a) Il metodo di calcolo degli indicatori è riportato nel glossario degli indicatori di risultato

## 2.2 Potenziamento dei servizi di cura per l'infanzia e aumento della diffusione nelle imprese delle politiche e delle misure di *work-life balance*

L'obiettivo generale di potenziamento dei servizi di cura per l'infanzia e le persone non autosufficienti e di aumento della diffusione nelle imprese delle politiche e delle misure di *work-life balance* è articolato, nei tre paragrafi successivi, nella definizione di una serie di risultati specifici attesi e nella declinazione delle azioni che devono essere realizzate per darvi attuazione. Un paragrafo è dedicato alla proposta di introduzione di un voucher universale per i servizi alla persona (VUISP), che si potrebbe connotare come azione di sistema nazionale o realizzare, in via sperimentale, in alcune regioni.

### 2.2.1 Adeguamento alla domanda reale dell'offerta di servizi di cura per bambini attraverso il potenziamento e la qualificazione della rete territoriale dei servizi.

Per poter realizzare l'obiettivo generale di facilitare la conciliazione fra professione e famiglia è necessario intervenire su un complesso di misure concorrenti, che si adattano alle diverse fasi del ciclo di vita delle donne e ai diffusi livelli dei servizi di cura per l'infanzia presenti nelle diverse aree del Paese.

Più specificamente, rispetto ai servizi di cura per i bambini sono identificati i seguenti risultati specifici attesi:

- A. Potenziamento ed innovazione dei servizi di cura per la prima infanzia (0-2 anni) Potenziamento ed innovazione dei servizi di cura per i bambini tra 3 e 12 anni

#### A. Potenziamento ed innovazione dei servizi di cura per la prima infanzia (0-2 anni)

Nel precedente paragrafo 1.2.1 è stato stimato che il fabbisogno di servizi per la prima infanzia espresso dalle madri che potrebbero entrare o rientrare nel mercato lavoro se i servizi di cura fossero adeguati, è pari complessivamente a circa 108 mila posti dei quali 60 mila nelle regioni del Centro-Nord e 48 mila in quelle del Mezzogiorno, nell'ipotesi che l'offerta complessiva sia coperta per il 60% dal settore pubblico e per il 40% dal settore privato.

Non è stato adottato l'obiettivo di "Lisbona" del 22% di bambini tra 0 e 2 anni che frequentano asili nido pubblici e privati perché è preferibile stimare la reale domanda di questi servizi per la prima infanzia, anche a livello regionale, piuttosto che adottare un obiettivo unico previsto per tutti i 27 paesi dell'Unione europea che prescinde dalle effettive esigenze di ogni Stato membro.

Occorre anche considerare che i dati dell'European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) sulla frequentazione degli asili nido, sulla base dei quali si valuta il raggiungimento o meno dell'obiettivo di Lisbona, non sono sempre attendibili. Per esempio, l'informazione sull'utilizzo degli asili nido per i bambini da 0 a 2 anni si basa su dati "incerti o non affidabili" in 14 dei 26 paesi, così come le stime sulle ore trascorse dai bambini in queste strutture non sembrano attendibili<sup>6</sup>.

Di conseguenza la quota ottimale di bambini sotto i tre anni che frequentano l'asilo nido pubblico o convenzionato dovrebbe aumentare nel 2020 dal 13,9% al 20,2%, con forti differenze territoriali. Infatti, nel Centro-Nord la quota da colmare sarebbe pari a poco più di 5 punti percentuali, mentre nel Mezzogiorno aumenterebbe di oltre 8 punti. La stima presuppone che i posti negli asili privati aumentino di 70 mila a fronte dei circa 100 mila esistenti.

La spesa annua aggiuntiva complessiva per i Comuni sarebbe pari a circa 660 milioni, con valori che vanno dai 159 milioni della Campania ai 2 milioni della Valle d'Aosta. E' una spesa confrontabile con quella già stanziata dal Governo nel 2007 con il "Piano straordinario dei servizi socio-educativi per la prima infanzia"<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Cfr. Wolfgang Keck and Chiara Saraceno, *Comparative childcare statistics in Europe. Conceptual and methodological fallacies*, Carlo Alberto Notebooks, No. 229, December 2011, p. 3.

<sup>7</sup> Il Piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, varato con la finanziaria 2007, ha previsto un finanziamento statale, nel triennio 2007-2009, pari a 446 milioni di euro per l'incremento dei posti

A questo proposito, vale rilevare che “l’analisi dei costi e dei benefici dell’investimento in capitale umano in diverse fasce d’età mostra come l’investimento nei primi anni di vita abbia rendimenti più elevati rispetto ad investimenti fatti più tardi. Più a lungo si aspetta ad intervenire, infatti, più costoso diventa rimediare a esiti scolastici o comportamentali negativi. Da un lato, quindi, gli investimenti nel periodo prescolare hanno costi inferiori, perché non devono modificare situazioni problematiche già consolidate, cioè non includono i costi dei “rimedi”; dall’altro sono più efficaci, sia perché le capacità individuali sono più malleabili nei primi anni di vita, sia perché possono avere un effetto cumulato nel tempo, possibilità preclusa agli investimenti fatti in età più avanzate”<sup>8</sup>.

Le evidenze empiriche hanno mostrato che è necessario non solo realizzare asili nido pubblici aggiuntivi a quelli esistenti, ma anche prolungare gli orari. Una quota molto alta di madri, soprattutto del Mezzogiorno, ha dichiarato di non poter utilizzare queste strutture perché gli orari di chiusura sono incompatibili con quelli del proprio lavoro. Tuttavia, aumentare l’offerta dei asili nido non basta: “occorre investire nella qualità del servizio e monitorare affinché anche il servizio privato mantenga standard qualitativi elevati. Questa è l’unica garanzia che il nido mantenga il suo ruolo di *early investment* e non diventi solo uno strumento di conciliazione”<sup>9</sup>. Il *childcare* “è poi importante per lo sviluppo cognitivo e comportamentale dei bambini provenienti da contesti sociali e culturali svantaggiati. In questo senso serve a compensare le ineguaglianze e per aiutare le istituzioni ad intervenire laddove non è possibile un intervento diretto all’interno della famiglia”<sup>10</sup>. Altra evidenza riguarda il costo delle rette ritenuto eccessivo, che determina la rinuncia a lavorare nella misura in cui il costo complessivo dei servizi sostitutivi è superiore alla retribuzione attesa.

Criticità ancora maggiori interessano gli stranieri immigrati da paesi extra-comunitari che si trovano in condizioni socio-economiche molto modeste e non dispongono, nella maggior parte dei casi, di reti familiari, alle quali gli italiani possono invece ricorrere, anche se in misura sempre minore.

Da una ricerca del Centro Studi Economici Antonveneta è emerso che “la nascita di un bambino determina con frequenza assai maggiore l’abbandono del lavoro da parte della madre straniera, perché raramente ci sono nonni d’appoggio, perché gli stranieri più spesso hanno una visione tradizionale del ruolo materno, ma specialmente perché i servizi pubblici a buon mercato per l’infanzia sono pochi e difficilmente la coppia straniera può permettersi il nido privato. Di conseguenza, l’arrivo di milioni di stranieri ha stressato un’offerta di servizi pubblici per la prima infanzia già da prima deficitaria, creando una «guerra fra poveri» per l’ammissione ai nidi pubblici”<sup>11</sup>. Questo fenomeno deve essere analizzato attentamente nella programmazione del numero aggiuntivo di asili nido perché non interessa uniformemente il territorio nazionale, ma soprattutto le regioni del Centro-Nord dove sono concentrati tre quarti degli immigrati. In queste regioni l’offerta deve tenere conto non solo della domanda degli stranieri, ma anche del costo delle rette che deve essere molto contenuto per le persone a bassissimo reddito.

Non bisogna dimenticare, infine, che circa 140 mila donne inattive hanno dichiarato nel 2010 che non cercano lavoro a causa dell’inadeguatezza dei servizi per la cura di persone anziane, malate, disabili (48% nel Mezzogiorno), numero questo che è destinato a crescere a causa del progressivo invecchiamento della popolazione.

Anche il potenziamento dei servizi di cura per gli adulti non autosufficienti, soprattutto di assistenza domiciliare, è essenziale per facilitare la conciliazione tra vita professionale e privata delle donne.

---

disponibili nei servizi per i bambini da zero a tre anni, a cui si aggiungono circa 281 milioni di euro di cofinanziamento regionale, per un totale di 727 milioni di euro complessivamente stanziati, come sancito dalle Intese in Conferenza Unificata del 26 settembre 2007 e del 14 febbraio 2008.

<sup>8</sup> Daniela Del Boca e Silvia Pasqua, *Esiti scolastici e comportamentali, famiglia e servizi per l’infanzia*, FGA Working Paper, N. 36, Fondazione Agnelli, 2010, p. 3.

<sup>9</sup> Daniela Del Boca e Silvia Pasqua, *op. cit.*, p.28.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

<sup>11</sup> Giraldo Anna, Dalla-Zuanna Giampiero, Rettore Enrico, *Childcare, work and immigration. Do Italian and foreign mothers behave differently?*, Centro Studi Economici Antonveneta, 2011.

## **B. Potenziamiento ed innovazione dei servizi di cura per i bambini tra 3 e 12 anni**

Quasi due terzi delle madri che potrebbero rientrare nel mercato del lavoro, pari a circa 334 mila unità, hanno figli di 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), ludoteche, impianti sportivi e altro.

Per perseguire l'obiettivo della conciliazione fra professione e famiglia occorre, di conseguenza, non utilizzare tutte le risorse disponibili per gli asili nido, ma prevedere adeguati investimenti anche per il potenziamento dei servizi rivolti ai bambini da 3 -12 anni che, peraltro, costano meno.

Inoltre se, da una parte, vi è evidenza di una domanda complessivamente più ampia di servizi per i bambini tra 3 e 12 anni rispetto a quelli per la prima infanzia, dall'altra, studi ed analisi mostrano come gli standard di servizio per questa tipologia di prestazioni siano molto disomogenei da una regione all'altra. Più dettagliati e strutturati sono, invece, gli standard di servizio per i servizi di cura della prima infanzia. In particolare è auspicabile considerare accanto agli standard di qualità dei servizi in riferimento all'utenza finale anche quegli **standard di carattere trasversale** e che consentono ai servizi di considerare adeguatamente anche gli aspetti relativi all'equilibrio vita lavoro. Si fa riferimento, ad esempio, alle esigenze di flessibilità oraria e organizzativa del servizio (sia esso educativo o di natura ricreativa, o di trasporto), alla possibilità di prevedere interventi straordinari per consentire alle famiglie di poter fronteggiare impegni imprevisti, alla previsione di momenti di partecipazione e di condivisione di responsabilità di cura con il partner, o ancora la possibilità di collegare il servizio ad altri servizi del territorio per rispondere efficacemente alle esigenze differenziate e evolutive di cura (ad esempio nel caso di figli di età diverse e che frequentano servizi sul territorio vicini).

Tale ambito di qualità, ossia la qualità dei servizi per la conciliazione lavoro-famiglia, è ancora scarsamente sviluppato un primo contributo di mappatura di tali standard è offerto a questo proposito dal progetto LAFEMME promosso da Italia Lavoro.

### **2.2.2 Aumento del numero di imprese che attivano misure di work life balance**

E' stato rilevato che uno dei problemi che incide negativamente sull'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro è relativo alla difficoltà di conciliare il lavoro con le responsabilità di cura specie in presenza di bambini piccoli, la maternità infatti può essere un fattore penalizzante nel mondo del lavoro. Per migliorare questa situazione si può agire su due macro-leve: quella familiare, liberando le madri dai troppi carichi di cura che ricadono sulle loro spalle, e quella organizzativa, accompagnando le aziende in un percorso di maggiore flessibilità del lavoro e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (work life balance). Importante è infatti il contributo che possono dare le imprese con interventi non costosi anche se impegnativi dal punto di vista dell'impatto sulla organizzazione o con la previsione di piani di welfare aziendale.

Per quanto riguarda la leva organizzativa, significativi passi sono stati fatti negli ultimi cinque anni, grazie a pubblicazioni internazionali di stampo americano come il libro di Avivah Wittenberg-Cox "Why women mean business" (2007) e la ricerca di McKinsey "Women matter" (la prima del 2007) che hanno dimostrato la correlazione tra presenza femminile in azienda e performance in termini economici. Il tema della *Diversity* di genere è stato poi declinato anche in termini di *work life balance*, perché la presenza e la permanenza delle donne in azienda ha il suo snodo più critico nel momento della maternità e della presenza di carichi di cura. Di cui l'azienda si fa in parte carico non per senso caritatevole ma perché conviene, anche in termini economici, non perdere una risorsa che spesso è già qualificata e ancora molto motivata.

La leva organizzativa ha quindi due fondamentali: da una parte l'analisi più dettagliata – che sfata qualche mito – sui costi vivi della maternità; dall'altra la messa a sistema di tutte le iniziative che facilitano la permanenza e la crescita delle donne in azienda, documentando anche i benefici di politiche family friendly. Riguardo al primo aspetto c'è da notare una differenza sostanziale tra i costi percepiti dalle aziende per una maternità e quelli reali. Alla base di questo differenziale c'è da un lato una concezione del lavoro che in Italia è ancora di tipo fordista, basata cioè sulla presenza costante in ufficio e su un ruolo predefinito, ripetuto in maniera costante nel tempo. Una concezione limitante che non permette ad ognuno di esprimersi al

meglio. Dall'altro – come molte aziende denunciano<sup>12</sup> – una complessità amministrativa e giuridica relativa alla maternità e più in generale alla flessibilità sul lavoro che funzionano da vero e proprio deterrente al cambiamento. Questo contribuisce a far sì che i costi percepiti superino ancora i benefici attesi da un programma di inclusione attiva delle mamme nell'organizzazione aziendale, come ha dimostrato una ricerca della Bocconi calcolando che le spese “vive” della maternità sul totale degli oneri per la gestione del personale sono infondo solo dello 0,23%, quindi inferiori per esempio a quelli dovuti a malattie e infortuni<sup>13</sup>. La leva organizzativa fa quindi perno su una serie di misure che devono rispondere ai bisogni specifici dei dipendenti e che possono andare da una maggior flessibilità degli orari a politiche di welfare aziendale (asilo nido o in convenzione, sostegno al reddito familiare per la cura e la crescita dei figli, programmi di accompagnamento alla crescita professionale delle donne in azienda sia durante la maternità che dopo, con politiche di *diversity* e di *empowerment* al femminile) fino a reti di aziende che interagiscono sul territorio con le istituzioni per migliorare le infrastrutture e la qualità della vita. Tutte misure che sono sintetizzate nella dicitura *family friendly*.

Illustrato come la maternità può non essere un problema, resta ancora da dimostrare che possa addirittura essere un'opportunità per le aziende. In Italia infatti l'analisi sul rapporto tra occupazione materna e organizzazione “family friendly” da una parte e produttività dall'altro è ancora basata esclusivamente su dati empirici e su singole buone prassi. Piccole aziende, come Codevintec, medie aziende come TetraPak, o grandi aziende - soprattutto nel settore farmaceutico (Bracco), informatico (Cisco System, Siemens) o del *food & beverage* (Danone, Kraft Foods Italia e Nestlé) - parlano di benefici certi ma solo in parte misurabili in termini di maggior fidelizzazione della persona, maggior soddisfazione e quindi maggiore redditività, periodo di maternità più corta e minori assenze per malattie e/o permessi, con il risultato di poter pianificare meglio l'utilizzo delle risorse umane.

La letteratura sulla misurazione dei benefici, anche economici, derivanti da politiche family friendly introdotte in azienda è invece più sviluppata all'estero<sup>14</sup> e parte dalla constatazione che ci sono dei costi della non-conciliazione. Cosa si intende? Un maggior turnover, uno scarso senso di appartenenza all'azienda, un periodo di assenza più lungo dovuto all'impossibilità di riorganizzare il proprio lavoro, questi sono solo alcuni degli indicatori misurabili più significativi. Lo *status quo* quindi non solo non permette di evitare il problema, ma lo acuisce, e costa. Ma sono anche stati individuati veri e propri indicatori di performance delle politiche *family friendly* di tipo economico (costi diretti di reclutamento, costi delle assenze per malattia o per lunghi periodi fuori dall'azienda, costi dell'assenteismo solo per fare qualche esempio) ma anche di tipo più qualitativo di attenzione per il cliente (soddisfazione del cliente, capacità di *retention* del cliente, fatturato medio su ogni cliente) e per i propri dipendenti (indagine di clima, *commitment*) che hanno poi a loro volta ricadute positive sull'immagine aziendale. Con un bilancio finale tra costi e benefici che è positivo.

Fin qui lo sforzo organizzativo dell'azienda che ha un'economicità intrinseca nel medio e lungo periodo. Tuttavia, sempre più spesso nella leva organizzativa rientra anche la responsabilizzazione delle parti e dei sindacati in particolare, che devono essere in grado di superare l'antico modello del conflitto per costruire insieme all'azienda nuovi modelli di relazioni industriali basati non più sulla standardizzazione delle tutele ma sul riconoscimento dei meriti e su di un atteggiamento costruttivo di allineamento rispetto alle esigenze di business.

---

<sup>12</sup> In base all'indagine svolta nel 2010 da Moms@Work di Gi Group attraverso interviste qualitative ad 80 Hr Manager di piccole e medie aziende con sede in Lombardia, il 38% di esse non ha mai introdotto alcuna flessibilità sul lavoro perché teme non solo i costi, ma anche le difficoltà amministrative e giuridiche relative ad una riorganizzazione delle risorse. E il 60% del campione infatti ammette scarsa o non adeguata conoscenza in materia e preferisce quindi lo “status quo”.

<sup>13</sup> “Maternità ma quanto mi costi - Un'analisi estensiva sul costo di gestione della maternità nelle imprese italiane” Osservatorio sul Diversity Management dell'Università Bocconi in collaborazione con Assolombarda. Ottobre 2009.

<sup>14</sup> La prima analisi costi-benefici realizzata in Europa sugli “Effetti economici per l'azienda e riconducibili ad iniziative di conciliazione” è stata realizzata dalla Prognos, Berlino, per conto del Ministero tedesco della famiglia. Tra gli indicatori più significativi: roi – ovvero il ritorno sugli investimenti di programmi per la conciliazione – tra 1,15 e 1,25; riduzione dei costi del turnover e ricerca di nuove risorse umane: -31%; riduzione dei tempi di assenza per maternità, con una assenza media di 12 mesi; alta percentuale di ritorno al lavoro dopo la maternità. Una più recente e più empirica è “People Firs” da poco pubblicata dalla Fondazione per la Diffusione della *Responsabilità Sociale d'Impresa* (Fondazione I-CSR)

Le misure di welfare aziendale, a parte i buoni pasto, sono abbastanza rare e presenti quasi esclusivamente nelle grandi imprese. Come è stato osservato nel primo capitolo (*paragrafo 1.2.5*), quasi due terzi dei lavoratori dipendenti (11 milioni su 17) hanno un orario rigido che non può essere modificato neppure occasionalmente per esigenze familiari e solo il restante terzo può utilizzare misure più o meno efficaci di flessibilità dell'orario di lavoro. Questi dati mostrano che le misure per facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia rappresentano non solo un ostacolo alla partecipazione delle madri al mercato del lavoro, ma sono percepite da una gran parte delle imprese semplicemente come un eventuale costo aggiuntivo.

Solo da pochi anni, grazie alle scelte di alcuni pionieri come Luxottica, Barilla, Tetra Pak e Ferrero, si è compreso che un costo ancora maggiore lo pagano le imprese che non affrontano i problemi di flessibilità e di conciliazione per la perdita di risorse umane formate e con esperienza lavorativa, per l'assenteismo che è la reazione difensiva obbligata di fronte alla rigidità degli orari di lavoro, per un clima aziendale ostile, per la scarsa motivazione dei dipendenti e per la difficoltà d'instaurare relazioni industriali collaborative. Si osserva, insomma, una correlazione negativa fra mancanza di flessibilità e di misure di conciliazione e produttività. Queste aziende hanno aperto, di conseguenza, la strada a una concezione più matura, strutturata e consapevole del welfare aziendale sulla base del presupposto che lavoratori più contenti delle condizioni di lavoro, del clima aziendale e meno stressati dalle difficoltà quotidiane di conciliare il lavoro con la maternità, dalla cura dei figli, dal costo della loro istruzione, più motivati dall'attenzione che l'impresa rivolge alla loro formazione, sono più produttivi, meno assenteisti e maggiormente coinvolti nel buon successo dell'impresa.

Anche le politiche pubbliche per promuovere la conciliazione, seppur solo in ambiti ancora sperimentali, hanno preso atto che era necessario abbandonare vecchie impostazioni esclusivamente "rivendicative" per trovare una mediazione virtuosa tra interessi delle lavoratrici e quelli dei datori di lavoro. Tra i soggetti pubblici che hanno iniziato a modificare profondamente le policy sulla conciliazione vi è Italia Lavoro che, con il progetto LaFemMe, non ha solo teorizzato, ma ha iniziato a sperimentare direttamente con le imprese del Mezzogiorno questo scambio tra misure di conciliazione e di welfare aziendale e maggiore produttività.

"Inquadrare la questione della conciliazione lavoro-famiglia nell'ambito della problematica del recupero di produttività e di competitività delle imprese costituisce una ipotesi pressoché 'inedita'<sup>15</sup> e che per certi versi potrebbe apparire ardita. Normalmente, infatti, le esigenze di conciliazione lavoro famiglia sono percepite come contrapposte alle esigenze di produttività aziendale. Tuttavia, come hanno dimostrato diverse esperienze, se si riesce a trovare 'l'incastro positivo' si possono ottenere vantaggi per tutti (impresa, lavoratori e lavoratrici), duraturi nel tempo. Perseguire tale ipotesi, inoltre, potrebbe dare nuovo impulso all'annosa questione dell'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro; questione troppo spesso inquadrata nell'ambito di esigenze quasi esclusivamente femminili, legate a motivazioni di 'giustizia sociale', e risolta con misure e atteggiamenti 'paternalistici' (in buona fede) da parte di imprenditori e manager di azienda. Diverso sarebbe se tali esigenze venissero inquadrare nell'ambito delle strategie di sviluppo di impresa, e fossero legate alla ricerca di soluzioni positive per una più efficiente organizzazione del lavoro"<sup>16</sup>.

Occorre osservare che le misure di welfare aziendale producono anche l'effetto di abbassare il salario di riserva: offrendo alle lavoratrici servizi alla persona che riducono il costo che devono sostenere e aumentando il salario reale di cui possono disporre evitano l'allontanamento delle donne dal posto di lavoro quando nasce un figlio e attraggono altre donne nell'azienda.

Facendo tesoro dell'esperienza maturata sul campo, negli interventi consulenziali offerti alle imprese per analizzare le criticità della loro organizzazione del lavoro e del processo produttivo e per proporre misure di flessibilità che fossero anche funzionali all'aumento della produttività e al miglioramento della qualità della produzione (ad esempio, ridurre i tempi di consegna della produzione, gestire meglio i picchi di lavoro, ridurre gli errori e gli scarti nella produzione, ridurre le contestazioni nei servizi, ecc.), sono state individuati dei criteri a cui occorre attenersi nella predisposizione delle misure perché possano essere efficaci<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Diversi filoni di studi economici hanno ormai mostrato la presenza di un legame tra partecipazione femminile al lavoro e crescita, e anche tra flessibilità/conciliazione lavoro famiglia e produttività/redditività di impresa (A. Wittenberg-Cox, A. Maitland, *Rivoluzione Womenomics. Perché le donne sono il motore dell'economia*, 2009; D. Del Boca, L. Mencarini, S. Pasqua, *Valorizzare le donne conviene*, 2012; Ferrera M., *Fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, 2008; S. Cuomo e A. Mapelli, *La flessibilità paga*, 2012)

<sup>16</sup> Italia Lavoro, Progetto LaFemMe, *Proposta di una politica attiva per promuovere la produttività, la competitività aziendale e la conciliazione lavoro-famiglia*, Documento di lavoro, 2012.

<sup>17</sup> Cfr. Italia Lavoro, Progetto LaFemMe, *op.cit.*

Con riferimento al risultato generale di aumento del numero di imprese che attivano misure di work life balance, di seguito sono elencati e specificati alcuni aspetti cui fare attenzione nel caso in cui le Regioni intendessero mettere in atto programmi di sostegno alla innovazione organizzativa e soprattutto offrire incentivi per il welfare aziendale.

#### Risultati attesi dall'attivazione di misure di welfare

1. Interventi di conciliazione lavoro-famiglia e di welfare aziendale correlati ad **aumenti della produttività**
2. Introduzione di misure di incentivazione correlate a **effettivo cambiamento del comportamento aziendale**
3. Dare **centralità alla pianificazione**. Evitare il rischio che l'adesione delle aziende sia di tipo occasionale o superficiale
4. Combinare **incentivi economici e consulenza** specialistica
5. Subordinare la **determinazione del "budget" da finanziare** all'utilizzo della risorsa consulenziale
6. Considerare adeguatamente la **variabile temporale**, per non incorrere a cambiamenti rapidi che rischiano di essere solo formali o superficiali
7. Dare priorità all'**approccio partecipativo** e al coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici
8. Misurare gli aumenti della produttività, della qualità o dei risparmi e **redistribuire il maggiore valore aggiunto** tra lavoro e capitale

#### *A. Fare in modo che la misura di incentivazione produca un effettivo cambiamento del comportamento aziendale. Prevenire il rischio di distribuire incentivi che non producono gli effetti sperati.*

Quale che sia la misura di incentivazione adottata è importante che questa sia effettivamente funzionale a produrre un cambiamento di comportamento, e che non si traduca in una premialità per decisioni e comportamenti che l'impresa avrebbe adottato comunque (indipendentemente dall'incentivo). Questo è il caso, ad esempio, delle diffuse forme di incentivazione all'assunzione, come è stato chiaramente messo in evidenza dal rapporto Giavazzi<sup>18</sup>. Un aspetto a cui è importante fare attenzione, quindi, è legato alla effettiva capacità dello strumento di "incentivazione" di portare l'azienda a realizzare comportamenti e azioni che autonomamente non sarebbe riuscita ad intraprendere. Per fare ciò è fondamentale che l'impresa "abbia una idea" il più possibile chiara di quali potranno essere le implicazioni del cambiamento al proprio interno e che, ovviamente, ritenga tali implicazioni utili.

Uno strumento per ridurre gli effetti distorsivi dell'incentivo è prevedere che vi sia sempre il co-finanziamento dell'impresa nella realizzazione dell'intervento consulenziale e di ristrutturazione.

#### *B. Dare centralità alla pianificazione. Evitare il rischio che l'adesione delle aziende sia di tipo occasionale o superficiale.*

A conferma del punto precedente (promuovere un effettivo cambiamento), le misure di incentivazione dovrebbero favorire l'adozione di programmi e interventi strutturati che effettivamente coinvolgono l'organizzazione e facciano riferimento alle esigenze di performance dell'azienda. Se la sfida è quella di stabilire un legame tra redditività di impresa e misure di conciliazione lavoro-famiglia, le misure di incentivazione non possono avere una natura occasionale (ad esempio, il finanziamento di *voucher* a tantum per acquisito di servizi alla famiglia da parte dei dipendenti), ma devono presentare una natura più ampia e favorire un processo di rinnovamento organizzativo più generale. Ciò richiede un'attenta attività di pianificazione, personalizzata della situazione aziendale al fine di trovare soluzioni adeguate al contesto

<sup>18</sup> Francesco Giavazzi 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.

specifico e che consentano nello stesso tempo di tenere conto delle esigenze produttive e delle esigenze dei lavoratori/lavoratrici anche dal punto di vista della conciliazione lavoro famiglia.

E' essenziale prevedere la predisposizione di un documento preliminare di fattibilità che analizzi i fabbisogni aziendali relativamente alle caratteristiche dell'aumento della produttività o del miglioramento della qualità, identifichi le soluzioni organizzative, identifichi gli indicatori per misurare il miglioramento delle performance aziendali, definisca i miglioramenti a favore dei lavoratori nella conciliazione tra lavoro e famiglia e definisca i modi di condivisione e coinvolgimento dei lavoratori.

### ***C. Combinare incentivi economici e consulenza specialistica (know how). Non solo conferimento di denaro ma soprattutto di consulenza e di competenze.***

Al fine di costruire interventi che non abbiano una natura occasionale c'è l'esigenza di accompagnare l'erogazione di fondi per finanziare piani di welfare e piani di riorganizzazione aziendale con "consulenza" specialistica su queste tematiche. Si è fatto già cenno all'esigenza di costruire un'azione "personalizzata" che pur prendendo spunto da altre esperienze necessariamente richiede uno sforzo di "contestualizzazione" e personalizzazione specifico rispetto alle esigenze produttive e dei lavoratori/trici dell'impresa. Tale attività di "personalizzazione" richiede un lavoro consulenziale attento che dovrebbe combinarsi al conferimento delle risorse economiche necessarie ad adottare le misure (una sorta di "tesoretto" iniziale per attivare le misure).

La misura di politica rivolta alla azienda, quindi, dovrebbe avere una doppia natura:

- risorse in termini di know how (espressa in giornate di consulenza su aspetti specifici) per costruire il piano dettagliato e soprattutto per accompagnare la sua implementazione in azienda;
- risorse economiche per finanziare lo sforzo di riorganizzazione e per coprire il conferimento di eventuali benefits ai dipendenti.

A questo proposito è utile prendere in considerazione i risultati di una ricerca, commissionata dalla Commissione europea, sulla valutazione controfattuale degli incentivi alle imprese e all'innovazione nei paesi dell'Unione<sup>19</sup>. E' emerso che sono più efficaci i prestiti agevolati rispetto ai contributi a fondo perduto e soprattutto che sono maggiormente utili per le micro e le piccole imprese le consulenze aziendali di base rispetto ai supporti finanziari. La maggiore efficacia si riscontra negli incentivi non finanziari, "soft", come il *business advice*: 12 ore di consulenza aziendale, a partire da un pool di professionisti nel campo della finanza, del marketing, del diritto e di altri temi operativi e gestionali, determina una profonda differenza nelle speranze di sopravvivenza delle start-up a due, tre e quattro anni che aumenta in modo significativo se si passa dal *basic support* all'*extended support*<sup>20</sup>.

### ***D. Subordinare la determinazione del "budget" da finanziare all'utilizzo della risorsa consulenziale. Prima bisogna capire che cosa c'è da fare e poi quantificare le risorse da assegnare.***

Come conseguenza del punto 2 e 3 c'è l'esigenza di non pre-determinare le risorse economiche da conferire all'azienda. L'esperienza realizzata con il progetto LaFemMe ha evidenziato che nel perseguire un medesimo risultato (efficienza produttiva, recupero produttività, ecc.) le soluzioni da adottare nelle aziende possono essere molto differenziate, in relazione alla dimensione dell'impresa, ma anche in relazione al tipo di intervento da realizzare, alla capacità di "razionalizzare" risorse esistenti, ecc. Inoltre, non va dimenticato che in alcuni casi gli interventi non comportano necessariamente un impegno economico ma potrebbe essere sufficiente un buon accompagnamento consulenziale, come nel caso della riorganizzazione degli orari di lavoro. Ciò significa che solo dopo aver realizzato il piano di fattibilità sarà possibile conoscere l'entità delle risorse economiche che sono necessarie a dare attuazione al piano.

Si tratta quindi di ribaltare la tradizionale logica nel conferimento degli incentivi alle aziende, come a dire "i soldi vengono dopo". Fin da subito l'azienda è consapevole che, se necessario, potrà beneficiare anche di risorse economiche per realizzare un piano "coerente" con le esigenze produttive e le esigenze dei lavoratori/trici, ma non potrà fare affidamento ad un "tesoretto" di risorse certo e predeterminato, mentre potrà fare sicuro affidamento ad una consulenza specifica e multidisciplinare rispetto alle proprie esigenze.

---

<sup>19</sup> Cfr. European Commission, *What are counterfactual impact evaluations teaching us about enterprise and innovation support?*, Daniel Mouqué, DG for Regional and Urban Policy Evaluation, 2012.

<sup>20</sup> Ivi, pp. 11-12.

***E. Considerare adeguatamente la variabile temporale. No a cambiamenti rapidi che rischiano di essere solo formali o superficiali, i cambiamenti veri richiedono tempo.***

Le misure proposte per produrre gli effetti sperati richiedono, a volte, dei grandi cambiamenti nell'orientamento del management, ma anche nell'approccio al lavoro da parte dei lavoratori. Al fine di favorire mutamenti "veri" e funzionali nelle aziende è importante valutare adeguatamente la variabile temporale. Ciò significa, ad esempio, prevedere fin dall'inizio dell'adozione del piano alcune tappe a cui collegare il conferimento dell'incentivo economico e l'assistenza specialistica. O anche, identificare misure premianti in relazione agli obiettivi di tappa realizzati.

***F. Dare priorità all'approccio partecipativo e al coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici. No a interventi top-down.***

Altro aspetto peculiare per garantire l'efficacia e la sostenibilità dei programmi soprattutto in relazione al miglioramento delle performance aziendali, riguarda l'approccio partecipativo, le relazioni con le parti sociali, la comunicazione e il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella definizione dei mutamenti organizzativi e nella definizione dei piani di welfare.

***Affrontare gli aspetti chiave della difficile partecipazione delle donne al lavoro a partire dalla gestione del periodo di maternità. Bilanciare adeguatamente le tutele con la produttività.***

È importante, prevedere di affrontare anche quegli aspetti maggiormente critici, in cui il legame tra conciliazione lavoro-famiglia e produttività sembra più difficile da realizzare. Ci si riferisce, ad esempio, al periodo della maternità che in Italia costituisce un momento di profonda frattura della vita professionale di una donna, molto di più che nel resto d'Europa. Si potrebbe cogliere l'occasione di un programma di incentivazione alle aziende per promuovere anche la ricerca di soluzioni innovative finalizzate a trovare un equilibrio tra le diverse esigenze nel periodo di maternità: tutelare adeguatamente la neo mamma ma anche garantire la libertà di scelta se rientrare molto presto o più tardi al lavoro; di coinvolgere il padre nelle responsabilità di cura familiare; senza dimenticare della necessità di garantire la continuità produttiva aziendale senza eccessivi oneri.

***G. Misurare gli aumenti della produttività, della qualità o dei risparmi e redistribuire il maggiore valore aggiunto tra lavoro e capitale.***

È necessario che lo "scambio virtuoso" sia definito in via preliminare definendo gli indicatori destinati a misurare gli aumenti della produttività, della qualità (anche la riduzione degli scarti) e dei risparmi (anche riduzione dell'assenteismo) e le modalità di redistribuzione del maggiore valore aggiunto fra l'impresa e il lavoratore, anche attraverso piani di welfare aziendale.

A partire da queste premesse è necessario prevedere l'utilizzo delle risorse comunitari per la realizzazione di fondi ***FlexWelf*** da conferire alle aziende in prevalenza sotto forma di consulenza, con gli otto criteri prima indicati.

È anche indispensabile potenziare le risorse consulenziali, innovative e specializzate nell'organizzazione della produzione e nell'introduzione di misure di *work-life balance*, da offrire alle imprese nell'ambito dei programmi ***FlexWelf***, prevedendo nel maggior numero di regioni appositi percorsi formativi.

### **2.2.3 Aumento del numero dei contratti di produttività che tengono conto delle esigenze di conciliazione vita-lavoro**

Ai sensi del Decreto del 22 gennaio 2013 sulla detassazione di produttività, gli accordi per aumentare la produttività attraverso la flessibilità organizzativa, se previsti dai contratti di secondo livello, danno diritto a un'aliquota fiscale agevolata del 10% per le retribuzioni non superiori a 40 mila euro, ponendo un limite di 2.500 euro annui all'ammontare massimo annuo del premio di produttività attribuibile a ciascun lavoratore<sup>21</sup>. Aldilà delle soglie di retribuzione e premio individuale e pur tenendo conto che non sempre le misure per assicurare un efficiente utilizzo degli impianti aumentano le possibilità di conciliazione tra lavoro e famiglia, il Decreto prende in considerazione quei fattori di organizzazione del lavoro e flessibilità degli orari che

---

<sup>21</sup> DPCM 22 gennaio 2013 sulla detassazione di produttività prevista dal comma 481 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013).

arricchiscono di elementi qualitativi la misurazione degli obiettivi di produttività. Sebbene dal Decreto sia offerta l'alternativa tra l'adesione a criteri quantitativi o qualitativi, nel campo dei fattori qualitativi le possibilità di interventi sulla flessibilità degli orari, sulla struttura delle ferie spettanti ai lavoratori, sugli strumenti tecnologici applicati alla prestazione di lavoro e sulla fungibilità delle mansioni rappresentano tutti campi potenziali di applicazione per pratiche di conciliazione, in funzione di maggiore produttività e non solo a riconoscimento delle esigenze di armonizzazione tra le dimensioni del lavoro e della famiglia.

Ma quanto è diffusa la contrattazione aziendale, e quella attinente a tematiche di genere?

La diffusione della contrattazione di secondo livello – aziendale e/o territoriale – ha vissuto fasi alterne negli ultimi vent'anni. Negli anni ottanta la contrattazione aziendale non copriva più del 20% dei lavoratori dipendenti. L'indagine Istat sulla flessibilità nel mercato del lavoro, condotta nel 1997, ha constatato la sottoscrizione di accordi aziendali nel biennio 1995-1996. La quota di dipendenti interessati da contrattazione è allora risultata di poco inferiore al 40%, sia nell'industria sia nei servizi, con quote decrescenti al diminuire della dimensione aziendale, del tasso di sindacalizzazione e della ripartizione territoriale (contrattazione declinante, da nord a sud). Differenze, anche rilevanti, sono emerse articolando l'osservazione secondo i principali comparti. Va sottolineato che tale rilevazione si collocava nella fase immediatamente successiva agli accordi interconfederali del 1993 sul sistema contrattuale.

Osservazioni più recenti hanno consentito di offrire uno sguardo più ampio tra anni novanta e duemila. Nell'*Indagine sulle imprese industriali e dei servizi* (2009) la Banca d'Italia ha messo in luce come nel decennio 1990-1999 fossero il 43% le aziende che hanno firmato almeno un contratto di secondo livello, per un totale corrispondente di circa il 64% dei lavoratori impiegati in Italia. Negli anni 2000-2008 questi valori scendono (si raggiunge il 30,6% delle imprese e il 54,4% dei lavoratori), ma soprattutto tale calo è fortemente concentrato sulle imprese piccole e medie (20-49, 50-199 dipendenti).

**Tavola 2.3 - Aziende e lavoratori beneficiari di contratti di secondo livello, 1990-1999 e 2000-2008, per classi dimensionali delle aziende (%)**

Dimensioni dell'azienda (n. dipendenti)	1990-1999		2000-2008	
	% di aziende che hanno firmato almeno un contratto di secondo livello	Lavoratori (%)	% di aziende che hanno firmato almeno un contratto di secondo livello	Lavoratori (%)
20-49	34,1	35,6	21,1	21,7
50-199	62,3	64,5	46,6	50,8
200-499	82,6	83,2	72,7	73,6
500 e oltre	84,7	89,2	84,3	84,2
Totale	43,3	64,1	30,6	54,4

Fonte: Banca d'Italia (*Indagine sulle imprese industriali e dei servizi, 2009*)

Va quindi segnalato che sono state diverse le fasi ascendenti e discendenti della contrattazione di secondo livello in Italia, anche negli anni più recenti. Specie per l'ultimo decennio, la periodizzazione delle diverse fasi espansive o di calo della contrattazione, dipendendo dal ciclo economico ma anche dalla struttura delle relazioni industriali, non si è armonizzata con la diffusione progressiva di norme e azioni a sostegno della conciliazione, almeno a partire dalla Legge 53 del 2000 e dalla variegata piattaforma di *policy* e norme locali e regionali in diversa misura ispirate alla Legge 53.

Il rapporto 2008 dell'Osservatorio della Cgil sulla contrattazione di secondo livello elabora un archivio di circa 6.000 accordi integrativi o gestionali, con parecchie voci che rimandano ai temi della conciliazione, del welfare, del benessere, dell'articolazione di orari e organizzazione del lavoro in termini di genere. Secondo questa rilevazione nel 3,4% dei casi si tratta di pari opportunità, nel 2,5% di maternità/paternità, nel 5,2% di sanità integrativa, nell'8,5% di diritti e prestazioni sociali, per oltre il 20% di orario di lavoro in modalità flessibili (part-time, banca delle ore, orario multiperiodale, flessibilità in ingresso, permessi). Più di recente,

l'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello della Cisl ha pubblicato il suo primo rapporto (novembre 2012), nel quale – sulla base di circa 1.750 accordi aziendali, territoriali, di filiera o di gruppo – emerge che nel 2011 in circa il 10% degli accordi si sono contrattate forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, e di queste circa un quarto e un sesto sono relative a modalità flessibili di entrata/uscita e di conciliazione vita-lavoro. In circa il 15% degli accordi si è trattato di Banca delle ore, e nel 22% di part-time. Per quanto riguarda il welfare aziendale/contrattuale, dati mostrano che tali misure sono state contrattate, nel 2011, nel 16% dei casi, in calo significativo rispetto al 2009 (24%). Nel 50% dei casi si tratta di “miglioramento delle disposizioni normative o legislative” (ovvero, maternità/paternità, congedi parentali, permessi, malattie/infortunio, etc.), e ben il 78% prevede iniziative legate a “servizi aziendali o convenzioni” (tra cui mensa, asili nido/servizi per l’infanzia, trasporti, spese scolastiche, borse di studio, etc.).

In estrema sintesi, gli anni duemila hanno mostrato il diffondersi di misure a sostegno della conciliazione vita-lavoro, a fronte di un calo della diffusione e della copertura della contrattazione di secondo livello. Naturalmente, le misure di conciliazione impegnano e interpellano anche e soprattutto istituzioni e soggetti esterni alle relazioni industriali, e si concentrano sui tempi e orari delle città, sulle funzioni promozionali delle pubbliche amministrazioni, sull’investimento in servizi di conciliazione entro il sistema dei servizi sociali. Ciononostante, l’espansione della conciliazione vita-lavoro può difficilmente svilupparsi pienamente coesistendo con una tendenza negativa della contrattazione – aziendale, territoriale, nazionale – tra le parti sociali.

In ogni caso nella tabella successiva sono indicate alcune caratteristiche che dovrebbero avere i contratti di produttività per rispondere anche all’esigenza di aumentare le misure di conciliazione, alcune esempi per affermare tali caratteristiche e gli indicatori per misurare il raggiungimento dei risultati auspicati.

**Tavola 2.4 – Caratteristiche che devono avere i contratti di produttività per rispondere anche all’esigenza di aumentare le misure di conciliazione, le azioni conseguenti per affermare tali caratteristiche e gli indicatori per misurare il raggiungimento dei risultati auspicati**

Caratteristiche	Azioni	Indicatore di risultato
<b>Aumento della stipula di contratti di produttività sui contenuti della conciliazione e sul work-life balance</b>		
Incorporare una prospettiva di genere nella contrattazione, anche su tematiche non esplicitamente <i>gender oriented</i> , (quali orari, organizzazione del lavoro, premio di produttività).	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sollecitare il coinvolgimento nella contrattazione di secondo livello delle commissioni paritetiche per le pari opportunità,</li> <li>garantire nelle delegazioni trattanti la partecipazione di rappresentanti sindacali e aziendali secondo un principio di equilibrio di genere,</li> <li>valorizzazione dei diritti di informazione (ad esempio in base alla Legge 125 del 1991).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Il numero di contratti integrativi aziendali o di contratti territoriali che recano il riferimento al contributo (non solo all’istituzione, o alle attività specifiche) delle commissioni per le pari opportunità.</li> <li>La presenza nelle attività delle commissioni pari opportunità di riferimenti e contributi alla contrattazione decentrata.</li> </ol>
Evitare gli effetti distorsivi o potenzialmente discriminatori di una contrattazione <i>gender neutral</i> .	<ol style="list-style-type: none"> <li>Nella determinazione del premio di produttività, porre attenzione agli indicatori di “presenza” e assiduità sul luogo di lavoro. Mediante l’accordo tra le parti sociali: <ul style="list-style-type: none"> <li>Escludere dal calcolo delle assenze il periodo spettante per il congedo obbligatorio di maternità e paternità.</li> <li>Escludere dal calcolo delle assenze il periodo richiesto per il congedo facoltativo di maternità e paternità.</li> <li>Escludere dal calcolo delle assenze le giornate richieste per permessi relativi a bisogni di cura e assistenza di figli e persone non autosufficienti.</li> <li>Considerare secondo un indice maggiorato di proporzionalità l’indicatore di presenza per i contratti part-time reversibili al rientro dalla maternità, o per motivi di cura e assistenza.</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Aumento della platea di beneficiari del premio di produttività, segnatamente le donne lavoratrici, e i lavoratori in misura e modi diversi impegnati nella cura di familiari (<i>caregiver</i>).</li> </ol>
Definire alcune	<ol style="list-style-type: none"> <li>modelli flessibili di orario di lavoro:</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Aumento della presenza di tali</li> </ol>

Caratteristiche	Azioni	Indicatore di risultato
<p>declinazioni esemplificative, favorevoli alla conciliazione, delle misure qualitative enunciate dal Dcpm del 13 gennaio 2013, in merito al riconoscimento del premio di produttività.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• investire sulle forme di flessibilità che hanno maggiore impatto sulla conciliazione: part-time, Banca delle ore, telelavoro, altre forme di orari destandardizzati (es orari a menu')</li> <li>• favorire l'esigibilità di tali forme di flessibilità per soggetti specifici (donne, lavoratrici mature), specie in corrispondenza di particolari fasi di vita (rientro dalla maternità, esigenze di cura del lavoratore o di suoi parenti).</li> </ul> <p>2. programmazione aziendale flessibile delle ferie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• favorire l'utilizzo e l'esigibilità di ferie flessibili (in eccesso alle due settimane consecutive), se connesse a bisogni di cura, assistenza, formazione.</li> </ul> <p>3. modelli organizzativi-gestionali e nuove tecnologie (specie tecnologie informatiche e di comunicazione tra azienda e lavoratore):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• da sviluppare per garantire il contatto e il progresso formativo nel periodo a cavallo tra l'inizio e la fine del congedo di maternità,</li> <li>• da implementare con le possibilità di telelavoro, specialmente se destinate al personale femminile.</li> </ul> <p>4. interventi di fungibilità delle mansioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• da correlare a interventi di formazione,</li> <li>• da valorizzare in particolare nel periodo di riadattamento al lavoro successivo al rientro dal congedo di maternità.</li> </ul>	<p>forme di flessibilità nei contratti integrativi aziendali o nei contratti territoriali.</p>
<p>Monitorare la specifica presenza nei contratti di secondo livello di interventi direttamente o indirettamente incidenti sulla conciliazione vita-lavoro.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. In osservanza al richiamo presente nel Dcpm 13 gennaio 2013 definire strutture tecniche che adempiano all'impegno del Ministero del lavoro circa il monitoraggio dei contratti di produttività, con un'attenzione specifica alle tematiche di conciliazione legate ai fattori qualitativi.</li> <li>2. Restituire una mappatura analitica ai rappresentanti delle parti sociali.</li> <li>3.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sperimentazione e stabilizzazione del sistema di monitoraggio della contrattazione di secondo livello, e specificamente rivolta alle misure di conciliazione vita-lavoro.</li> </ol>

## 2.2.4 Maggiore diffusione delle misure di welfare aziendale nelle PMI e nelle microimprese

Nei precedenti paragrafi è stato accennato il tema del welfare aziendale come misura di trasferimento ai lavoratori degli aumenti di produttività determinati da misure di flessibilità oraria e di organizzazione della produzione.

Un ulteriore vantaggio del welfare aziendale è di offrire al dipendente, a parità di costo per l'azienda, un valore superiore di beni e servizi. Un aumento retributivo tradizionale si traduce per il dipendente in un reddito netto pari circa al 50% del costo aziendale (100 euro di incremento di costo azienda determinano circa 50 euro netti per il dipendente a causa del cuneo fiscale e contributo che in Italia nel 2010 è pari al 46,9% del costo del lavoro<sup>22</sup>).

Inoltre, misure di welfare erogate nel rispetto del quadro normativo vigente consentono la completa deducibilità dei costi per l'azienda e non concorrono alla formazione di reddito di lavoro per il dipendente anche se il programma viene reiterato nel tempo.

Di conseguenza il welfare aziendale consente di raggiungere tre obiettivi:

1. aumentare la retribuzione reale dei lavoratori senza incidere sul costo del lavoro per unità di prodotto perché incrementa la produttività e cioè il valore aggiunto aziendale per ora lavorata;
2. migliorare il clima aziendale, il benessere dei lavoratori e il loro potere d'acquisto attraverso le misure da loro maggiormente apprezzate e che hanno maggiore efficacia incentivante producendo come ricaduta misurabile la riduzione dell'assenteismo e dei costi d'inefficienza;
3. ottimizzare l'efficienza fiscale e contributiva del compenso non monetario sia per i lavoratori che per l'impresa.

A proposito dell'ultimo punto, già alcuni contratti hanno previsto l'utilizzo del welfare aziendale a complemento della detassazione dei premi di produttività introducendo un benefit pari alla quota del premio di produttività non detassabile e non soggetta allo sgravio contributivo.

Tenendo conto della struttura del sistema produttivo italiano costituito in prevalenza da micro e piccole imprese, molto modeste sono le quote di lavoratori dipendenti che ricevono misure dirette di welfare aziendale.

Solo i buoni pasti sono ricevuti dal 17,6% dei lavoratori, le mense aziendali dall'8,4%, ma per le spese sanitarie si scende al 2,3% e solo lo 0,4% riceve il rimborso per l'asilo nido o la scuola materna.

L'utilizzo dei voucher consentirebbe anche alle piccole e medie imprese, che non possono approntare servizi strutturati come gli asili nido aziendali, di erogare misure di welfare aziendale.

Ma occorre considerare, alla luce delle specifiche caratteristiche del welfare aziendale italiano che si propone come una contrattazione nella quale vengono negoziati benefit non monetari in relazione a obiettivi di aumento della produttività, di maggiore efficienza organizzativa e di aumento della qualità, che difficilmente l'insieme dei dipendenti può essere d'accordo nel sacrificare un aumento salariale a vantaggio di un benefit diretto solo a pochi genitori con bambini piccoli.

E' necessario, di conseguenza, che i voucher forniscano servizi e beni rivolti alla generalità dei dipendenti o siano contrattati all'interno di un mix di misure di welfare che sia appetibile per l'insieme dei lavoratori, comprendendo fra queste anche le varie forme di flessibilità degli orari che consentano la migliore conciliazione fra lavoro e cura della famiglia.

I titoli di pagamento dovrebbero configurarsi come "voucher per il welfare aziendale".

Nella tabella successiva sono indicate le principali misure di welfare aziendale che possono essere erogate con lo strumento del voucher o direttamente da una piccola e media impresa (*tavola 2.5*).

---

<sup>22</sup> OECD, *Taxing Wages: Country note for Italy*, 2010.

**Tavola 2.5 - I bisogni dei dipendenti e i servizi e beni che si possono erogare con il voucher o con altre misure di welfare aziendale**

Maternità e paternità	Cura dell'infanzia e istruzione	Salute	Sostegno al potere d'acquisto e difficoltà economiche	Alloggio e trasporti	Formazione	Previdenza e sostegno vecchiaia e non autosufficienza
Prodotti per l'igiene e l'alimentazione della prima infanzia (Bonus bebè)	Asili nido, micronidi, nidi famiglia (Tagesmutter) e centri prima infanzia comunali o privati convenzionati;	Convenzioni con strutture sanitarie per cure mediche e specialistiche	Acquisto gratuito o scontato di alimentari (Buono spesa)	Buoni gratuiti per il trasporto pubblico	Istruzione e formazione continua	Servizi diurni per disabili e assistenza domiciliare
	Scuole materne	Check-up gratuiti e/o convenzionati (medicina preventiva)	Prestiti agevolati anche per mutui	Buono carburante		Servizi di badantato offerti da cooperative accreditate
	Centri sportivi comunali o convenzionati	Convenzioni con impianti sportivi		Rimborso parcheggio		
	Dopo-scuola per attività di studio, ludiche, ricreative e sportive					
	Baby-sitter iscritte negli elenchi comunali degli educatori o fornite da imprese o cooperative accreditate					
	Borse di studio					
	Libri di testo e materiale scolastico					

Ovviamente i voucher per il welfare aziendale devono beneficiare di tutte le agevolazioni fiscali previste dagli articoli 51 e 100 del TUIR, senza le quali non sarebbero più vantaggiosi rispetto agli aumenti retributivi. Per il successo dei voucher è essenziale, infatti, che i servizi possano beneficiare delle stesse condizioni di vantaggio fiscale previste per l'erogazione diretta dei benefit da parte delle imprese e, in particolare, non concorrano a formare il reddito del lavoratore.

Alcune incertezze, inoltre, riguardano le condizioni di vantaggio fiscale per l'utilizzazione delle opere e dei servizi di utilità sociale: l'art. 51, lett. f) del TUIR prevede che esse debbano essere volontariamente sostenute, e ciò sembra, assurdamente, escludere il vantaggio fiscale se il beneficio è contemplato da un accordo collettivo. In tal senso si è espressa la circolare dell'Agenzia delle entrate n. 34/E del 10.3.2004. Ciò si pone in stridente contraddizione con le previsioni in materia di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa, per le quali, al contrario, la contrattazione collettiva è il requisito indispensabile per ottenere il vantaggio fiscale. Gli aggiustamenti necessari per estendere i benefici fiscali vigenti anche ai "voucher per il welfare aziendale" sono probabilmente abbastanza modesti, alcuni potrebbero essere effettuati per via interpretativa, non dovrebbero essere particolarmente onerosi per le finanze pubbliche e sarebbero ampiamente ripagati dall'emersione del lavoro nero e dal maggiore gettito fiscale e contributivo che ciò può produrre. Il ricorso ai voucher potrebbe essere oggetto di azioni sperimentali, laddove non si sia provveduto a rivedere la normativa in materia.

### 2.2.5 Riduzione del numero di donne che abbandonano il lavoro a causa della maternità

La nascita del primo figlio e il suo primo anno di vita continua a essere, per le donne italiane, la fase più delicata della loro vita lavorativa. Come è stato osservato nel paragrafo 1.2.3, il numero di donne che hanno cessato volontariamente o per costrizione il lavoro dipendente per maternità o per la nascita di un figlio ha una dimensione numerica annua pari, al massimo, a 36 mila unità. E' sicuramente un fenomeno grave che deve essere contrastato soprattutto quando è conseguenza di una costrizione, ma interessa un numero relativamente contenuto di lavoratrici che potrebbe essere ridotto in maniera significativa con l'impiego di risorse relativamente modeste.

D'altra parte non si può non tenere conto che per le micro e le piccole imprese - non le medio-grandi come ha documentato una ricerca della Bocconi<sup>23</sup> - i costi diretti e indiretti della maternità sono significativi. Tutte le misure volte a contenere le criticità di questa fase del ciclo di vita delle donne devono, di conseguenza, ridurre le ragioni e gli interessi delle lavoratrici e delle imprese che si contrappongono nel momento della maternità. E' anche necessario massimizzare in questo periodo critico il supporto del sistema pubblico e privato di welfare con interventi mirati di sostegno verso le lavoratrici al primo figlio e verso le imprese che devono affrontare dei costi vivi di una certa entità<sup>24</sup> e/o dei costi organizzativi non sempre di facile soluzione.

Soprattutto nelle piccole e medie imprese l'"affaticamento organizzativo" legato ad una maternità è particolarmente sentito. Dal punto di vista delle esigenze di ridefinizione dell'organizzazione del lavoro, infatti, tre sono i passaggi-chiave legati alla maternità: quello di preparare l'assenza (definizione dei tempi per il congedo, accordo sulle attività da svolgere fino alla maternità, passaggio delle consegne, lascito delle pratiche aperte e dei documenti di riferimento); quello di gestire l'assenza, mantenendo un contatto più o meno formalizzato durante il congedo (dai programmi più strutturati di *keep in touch* fino alla telefonata informale del "quando torni?"); e infine quello di organizzare il rientro (chiarezza sui modi e sui tempi del rientro, allineamento tra le necessità organizzative dei neo-genitori e quelle funzionali di business dell'azienda).

Tuttavia, come si è già argomentato nei paragrafi precedenti, la maternità, per quanto costituisca indubbiamente un momento di discontinuità, può anche creare nuove opportunità per l'impresa, soprattutto se l'adozione di politiche family friendly, generatrici di per sé di benefici (anche economici) per l'impresa, è in grado di accompagnarsi a misure innovative volte all'aumento della produttività.

Figura 2.4 – La gestione organizzativa della maternità nell'impresa



<sup>23</sup> "Se tutte le imprese pagassero quel 20% della prestazione che non è coperta dall'Inps, allora l'importo massimo erogato rispetto al fatturato totale di industria e servizi sarebbe solo dello 0,016%". Alessandra Casarico e Paola Profeta, *Il quadro istituzionale*, in 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, p. 49.

<sup>24</sup> L'Inps provvede al pagamento dell'80% della retribuzione della lavoratrice e all'attribuzione dei contributivi figurativi alla donna in congedo di maternità. Ma 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, l'integrazione al 100% della retribuzione, se prevista dal contratto collettivo, l'assunzione in sostituzione di un altro lavoratore (facoltativa) per la quale è prevista la decontribuzione al 50% solo per le imprese sotto i 20 dipendenti.

Se le medie e grandi imprese possono affrontare il problema dell'assenza per 5 mesi della lavoratrice in maternità obbligatoria ricorrendo a una temporanea riorganizzazione del lavoro o con la redistribuzione delle sue mansioni su un'altra risorsa, nelle piccole imprese, per non parlare delle micro costituite mediamente da tre addetti, la necessità di sostituzione della lavoratrice è più forte (si pensi alla cassiera di un bar).

Ciò nonostante, le assunzioni "legali" a tempo determinato da parte di imprese con meno di 20 dipendenti in sostituzione delle lavoratrici in congedo di maternità obbligatorio sono in numero insignificante: poco più di 19 mila, in maggioranza donne (17 mila), pari al 5% delle donne in maternità obbligatoria. L'assunzione facoltativa in sostituzione di un altro lavoratore regolare per la quale è prevista la decontribuzione al 50%, solo per le imprese sotto i 20 dipendenti, rappresenta obiettivamente un alto costo aggiuntivo di cui deve farsi carico quasi interamente il datore di lavoro. E' probabile che questo problema disincentivi le micro e le piccole imprese ad assumere lavoratrici regolari per i costi aggiuntivi che devono sostenere per la loro sostituzione. Inoltre, la rinuncia da parte di queste imprese di utilizzare l'incentivo contributivo, riduce una potenziale domanda di lavoro aggiuntivo prevalentemente femminile, seppure a tempo determinato.

Si può supporre che se lo sgravio contributivo fosse pari a quello per l'assunzione a tempo determinato di un lavoratore in mobilità<sup>25</sup> o per un apprendista<sup>26</sup>, aumenterebbe la quota delle 380 mila dipendenti in maternità sostituite da un'altra lavoratrice. Identico risultato si otterrebbe se le Regioni destinassero una quota dei loro incentivi alle imprese che sostituiscono lavoratrici in congedo di maternità, a valere sul fondo FSE.

Il fenomeno delle dimissioni volontarie delle donne occupate a causa della maternità è oggi contrastato prevalentemente dalle Regioni e dai Comuni con incentivi, bonus bebè e altre misure, molto diverse dal Nord al Sud del Paese, soprattutto per la loro entità<sup>27</sup>. Per uniformare queste misure, che potrebbero anche utilizzare lo strumento del voucher universale proposto nel paragrafo successivo, nel quale dovrebbero confluire gli analoghi titoli di pagamento utilizzati dalle Regioni, sarebbe opportuno prevedere un intervento specifico focalizzato al primo anno di vita del bambino che offra alla madre lavoratrice due alternative:

1. il rimborso completo o parziale dei costi di cura dei bambini effettivamente sostenuti per la durata di un anno in relazione al livello di ISEE a chi riprende immediatamente il suo lavoro dopo l'astensione obbligatoria, estendendo la normativa in vigore che consente di ottenere voucher per il pagamento di alcuni servizi per l'infanzia in alternativa al congedo parentale<sup>28</sup>;
2. il rimborso all'azienda che consente alle lavoratrici di assentarsi dal lavoro complessivamente per la durata di un anno integrando l'indennità sia per il congedo di maternità che per quello parentale<sup>29</sup>.

Occorre tenere presente, inoltre, che il lavoro della madre nel primo anno di vita del bambino, riducendo il tempo dedicato ai figli, ha effetti negativi sui risultati scolastici e comportamentali dei bambini, compensati tuttavia, successivamente, dal tempo di cura trascorso presso *childcare*. Il tempo che i genitori trascorrono con i loro figli almeno nel primo anno di vita è fondamentale per il loro sviluppo. Per questo è necessario promuovere politiche, anche da parte delle imprese, che rendano i congedi parentali meglio retribuiti, più flessibili e maggiormente condivisi tra i genitori.

Per quanto riguarda la copertura finanziaria di queste misure, che può derivare in parte dai fondi comunitari, occorre tenere presente che la riduzione delle lavoratrici che si dimettono a causa della maternità rappresenta

---

<sup>25</sup> Se il lavoratore in mobilità viene assunto con contratto a tempo determinato, non superiore a 12 mesi, la normativa prevede che la contribuzione previdenziale ed assistenziale a carico del datore di lavoro sia pari a quella prevista per gli apprendisti.

<sup>26</sup> La contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è complessivamente pari al 10 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove la predetta complessiva aliquota del 10 per cento a carico dei medesimi datori di lavoro è ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto e limitatamente ai soli contratti di apprendistato di 8,5 punti percentuali (1,5%) per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali (3%) per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo.

<sup>27</sup> Il sito web "nostrofiglio.it" pubblica ogni anno una indagine con le informazioni sui bonus bebè e le altre agevolazioni a favore della famiglia previste dagli enti locali, regioni e comuni.

<sup>28</sup> L'articolo 4, comma 24, lettera a) della legge 28 giugno 2012, n. 92 prevede la possibilità, "in alternativa al congedo parentale", di "corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro".

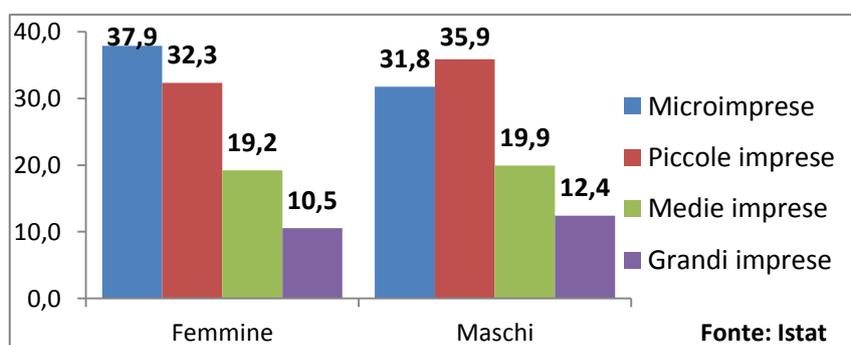
<sup>29</sup> Cfr. Del Boca Daniela e Pasqua Silvia, *op.cit.* p. 28.

un minor costo per lo Stato in ragione della loro implicita rinuncia a beneficiare dei sussidi di disoccupazione che possono essere concessi in caso di dimissioni volontarie solo alle donne fino al compimento di un anno di età del bambino<sup>30</sup>. La valutazione della misura dell'intervento finanziario dello stato può essere parametrata al tasso di riduzione delle dimissioni per maternità dell'azienda.

Un intervento specifico dovrebbe essere previsto per le micro e le piccole imprese nelle quali si concentra il 65% delle dimissioni volontarie a causa della maternità<sup>31</sup> e probabilmente anche il fenomeno di discriminazione dalle donne al momento della assunzione e di mobbing nei confronti delle madri al rientro dalla maternità. Per far fronte ai costi della maternità che incide in maniera significativa sui bilanci delle micro e piccole imprese, sarebbe utile prevedere degli interventi di sostegno regionali o nazionali, come quelli proposti da Marina Piazza e Anna Maria Ponzellini, a favore delle imprese per "ogni congedo di maternità, utilizzabile a partire dall'anno di vita del bambino (per contrastare il fenomeno delle pressioni alle dimissioni entro l'anno)"<sup>32</sup>. Più in generale, viene proposta, per coinvolgere maggiormente gli uomini nella gestione della maternità, la possibilità di congedi facoltativi per i genitori al 60 per cento della retribuzione fino a 18 mesi cumulativi, a condizione che almeno 6 siano riservati ai padri.

Per quanto riguarda l'individuazione dei target di azioni mirate a supporto della maternità, è certamente utile analizzare con maggiore dettaglio come si distribuiscono le donne occupate fra le imprese secondo la loro dimensione misurata dall'Istat in numero persone che vi lavorano, in particolare per quanto riguarda le micro e le piccole imprese. Più di un terzo delle lavoratrici dipendenti e indipendenti (37,9) è occupato in micro aziende ove lavorano al massimo 10 persone, quota che scende al 31,8% per gli uomini (*figura 2.3 e tavola 2.6*). Poco meno di un altro terzo (32,3%) è occupato in piccole imprese da 10 a 49 lavoratori (35,9% gli uomini). Il 19,2% è occupata in medie imprese da 50 a 249 lavoratori, e solo il 10,5% in grandi imprese con oltre 250 lavoratori. Se si prendono in considerazione solo i lavoratori dipendenti, la quota di donne che lavora in microimprese scende al 34,1%. Prendendo in considerazione il rapporto tra uomini e donne, nelle microimprese lavora la maggiore quota di donne (48,2% a fronte del 51,8% degli uomini), che sale ad oltre la metà per le dipendenti (53,9% a fronte del 46,1% di uomini). Nelle altre imprese (piccole, medie e grandi) mediamente la quota di lavoratrici si attesta intorno al 40 per cento. Queste informazioni segnalano che oltre 3 milioni di lavoratrici, delle quali 2,5 milioni alle dipendenze, lavorano in micro imprese nelle quali la maternità rappresenta obiettivamente una criticità e un costo non sempre sostenibili.

**Figura 2.3 - Occupati dipendenti e indipendenti per dimensione d'impresa\* (numero di persone che lavorano nella sede di lavoro) e sesso - Anno 2011 (composizione percentuale)**



\* Nel grafico è stata considerata microimpresa l'azienda fino a 10 persone anche se, secondo la definizione internazionale (SEC 1995 - *Statistics by enterprise size class*) è tale se ha tra 1 e 9 addetti (dipendenti e autonomi).

<sup>30</sup> Art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

<sup>31</sup> Nel 2011 le dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri per la nascita del figlio sono state 11.540 nelle imprese fino a 15 dipendenti, a fronte del totale di 17.681. Cfr. Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale per l'attività ispettiva.

<sup>32</sup> Marina Piazza e Anna Maria Ponzellini, *Sei proposte per la maternità e la paternità*, ingenera.it, 22 gennaio 2013.

**Tavola 2.6 - Occupati dipendenti e indipendenti per dimensione d'impresa (numero di persone che lavorano nella sede di lavoro) e sesso - Anno 2011** (valori assoluti e composizioni percentuali)

	Dipendenti e indipendenti			Dipendenti		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
<b>Valori assoluti</b>						
Fino a 10 persone	3.006.887	3.226.888	6.233.775	2.519.581	2.153.769	4.673.350
Da 11 a 15	769.233	1.157.719	1.926.952	745.478	1.072.208	1.817.686
da16 a 19	420.983	566.575	987.559	416.286	541.793	958.079
Da 20 a 49	1.301.176	1.767.336	3.068.512	1.289.440	1.724.087	3.013.527
Da 50 a 249	1.567.578	2.158.642	3.726.220	1.563.804	2.143.625	3.707.429
250 persone o più	860.353	1.343.129	2.203.483	859.062	1.340.584	2.199.646
Non sa ma fino a 10	85.183	210.430	295.612	79.879	188.969	268.848
Non sa ma più di 10	145.440	389.732	535.172	144.770	382.618	527.388
<b>Totale</b>	<b>8.156.834</b>	<b>10.820.452</b>	<b>18.977.285</b>	<b>7.618.299</b>	<b>9.547.653</b>	<b>17.165.952</b>
<b>Composizione percentuale di riga</b>						
Fino a 10 persone	48,2	51,8	100,0	53,9	46,1	100,0
Da 11 a 15	39,9	60,1	100,0	41,0	59,0	100,0
da16 a 19	42,6	57,4	100,0	43,5	56,5	100,0
Da 20 a 49	42,4	57,6	100,0	42,8	57,2	100,0
Da 50 a 249	42,1	57,9	100,0	42,2	57,8	100,0
250 persone o più	39,0	61,0	100,0	39,1	60,9	100,0
Non sa ma fino a 10	28,8	71,2	100,0	29,7	70,3	100,0
Non sa ma più di 10	27,2	72,8	100,0	27,5	72,5	100,0
<b>Totale</b>	<b>43,0</b>	<b>57,0</b>	<b>100,0</b>	<b>44,4</b>	<b>55,6</b>	<b>100,0</b>
<b>Composizione percentuale di colonna</b>						
Fino a 10 persone	36,9	29,8	32,8	33,1	22,6	27,2
Da 11 a 15	9,4	10,7	10,2	9,8	11,2	10,6
da16 a 19	5,2	5,2	5,2	5,5	5,7	5,6
Da 20 a 49	16,0	16,3	16,2	16,9	18,1	17,6
Da 50 a 249	19,2	19,9	19,6	20,5	22,5	21,6
250 persone o più	10,5	12,4	11,6	11,3	14,0	12,8
Non sa ma fino a 10	1,0	1,9	1,6	1,0	2,0	1,6
Non sa ma più di 10	1,8	3,6	2,8	1,9	4,0	3,1

	Dipendenti e indipendenti			Dipendenti		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat (indagine sulle forze di lavoro)

Vale da ultimo evidenziare, a conclusione di questo paragrafo, che una gestione più efficace e positiva della maternità in azienda deve necessariamente inquadrarsi nella più ampia materia dell'organizzazione del lavoro e delle relazioni industriali.

Il tema rinvia - alla luce delle esperienze aziendali e degli studi citati nei paragrafi precedenti – ad una serie di auspicabili adeguamenti dei quadri normativi, istituzionali ed organizzativi di riferimento, come di seguito sinteticamente illustrati:

- la depenalizzazione per l'azienda nel contattare la madre durante il periodo di congedo obbligatorio (di fatto la norma attualmente è oltrepassata indicando che questo viene fatto esplicitamente su “base volontaria” da parte della mamma ma persiste una zona grigia interpretativa che frena molte aziende);
- il riconoscimento quindi per l'azienda della possibilità di offrire su base volontaria programmi di formazione e/aggiornamento o *coaching* durante il congedo;
- la possibilità per la madre che ritorni dopo l'obbligatoria e accorci quindi il periodo di facoltativa di avere un punteggio aggiuntivo nell'attribuzione di un posto all'asilo nido. Per ovviare la scarsità di posti (la copertura è in Italia del 20% circa contro il target europeo del 33%) in alcuni comuni su base sperimentale si sta ipotizzando l'utilizzo di spazi dismessi (ex caserme, spazi non utilizzati) e la riqualifica di personale tecnicamente in esubero o sotto utilizzato della pubblica amministrazione nonché un utilizzo più attivo delle persone inoccupate e/o disoccupate (all'interno della riforma degli ammortizzatori sociali);
- la possibilità per la madre di frazionare, in accordo con l'azienda, il periodo di congedo facoltativo su base oraria (e non solo giornaliera come oggi avviene);
- l'inserimento di queste misure di accompagnamento e gestione della maternità a pieno titolo tra le misure di welfare aziendale (oggi solo parziale e sempre su base interpretativa) quindi con un trattamento fiscale favorevole;
- a livello istituzionale un maggior coordinamento – come è avvenuto in molte Regioni – tra Ministero del Lavoro, Dipartimento Pari Opportunità e Dipartimento della Famiglia perché le azioni siano omogenee, organiche e sinergiche (a livello di bandi, di azioni sperimentali, ect.);
- a livello nazionale il riconoscimento formale tramite un'unica certificazione (vedi sopra) delle aziende oggettivamente “family friendly” e che come tali ottengano punteggi aggiuntivi in bandi e/o gare pubbliche.

## 2.3 Un'azione di sistema: l'introduzione del voucher universale per i servizi alla persona

Nel capitolo precedente è stato osservato che per promuovere una maggiore occupazione femminile è prioritario far sì che il salario di riserva sia inferiore al salario di mercato atteso.

Questo risultato si può ottenere sia alzando il salario di mercato atteso che abbassando il salario di riserva.

Per quanto riguarda la prima ipotesi, è noto che l'offerta di lavoro femminile è più elastica dell'offerta di lavoro degli uomini dal momento che quella della donna è più sensibile alle variazioni del salario.

L'elasticità dell'offerta di lavoro degli uomini è pari quasi a zero dal momento che la maggior parte lavora a tempo pieno. Inoltre l'elasticità della forza di lavoro femminile è maggiore per le donne con basso livello d'istruzione e reddito. Questa evidenza ha importanti implicazioni per quanto riguarda le politiche, di cui si tratta in questo capitolo, perché una riduzione delle tasse sui redditi da lavoro delle donne con basso livello d'istruzione e, probabilmente anche di reddito, può incentivare una maggiore propensione delle donne a entrare nel mercato del lavoro<sup>33</sup>.

Anche promuovendo l'elevazione del livello d'istruzione delle donne si determina l'innalzamento del salario atteso dal momento che aumentano i loro tassi di rendimento sul mercato del lavoro.

<sup>33</sup> Cfr. Daniela del Boca, *op.cit.*, p. 26.

D'altra parte il salario di riserva può essere abbassato riducendo il costo per la donna dei servizi alla persona attraverso agevolazioni fiscali o misure più ampie e più complesse come il voucher universale per i servizi alle persone utilizzato in Francia (*Chèque emploi service universel* – CESU), nel Regno Unito *Childcare Vouchers*), ma anche in molte regioni italiane, anche se con un ambito più limitato dal momento che le loro competenze sono inferiori a quello dello Stato.

Sono modelli finalizzati a rendere sostenibile un moderno sistema dei servizi alla persona attraverso la responsabilizzazione, il coinvolgimento e la valorizzazione di tutti i soggetti pubblici e privati del settore sociale e delle imprese, al fine di mobilitare risorse aggiuntive a quelle pubbliche per far fronte all'incremento della domanda di servizi alla persona determinato dall'invecchiamento della popolazione, dall'aumento delle persone non autosufficienti e dalla maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

A questo proposito riveste particolare importanza un recente documento di lavoro della Commissione europea, che invita gli Stati membri a sfruttare il potenziale di occupazione offerto dai servizi per la persona e la famiglia<sup>34</sup>. Il documento è importante per tre ordini di motivi.

Innanzitutto afferma che il settore dei servizi alla persona - le attività che contribuiscono al benessere delle famiglie e delle persone a casa, quali servizi di assistenza e di lavoro domestico, dove sono impiegate soprattutto donne straniere, ha il maggiore potenziale di crescita.

Nel documento si fa riferimento ai "servizi per la persona e la famiglia" (SPF) che contribuiscono al benessere a domicilio delle famiglie e delle persone, all'assistenza ai bambini (AB) e all'assistenza a lungo termine (ALT) per gli anziani e per i disabili, pulizia, sostegno scolastico, riparazioni domestiche, giardinaggio, sostegno informatico. Questi servizi contribuiscono a un migliore equilibrio tra la vita lavorativa e quella personale, alla creazione di opportunità lavorative per le persone relativamente poco qualificate e al miglioramento della qualità dell'assistenza.

Il secondo tema affrontato è quello dei voucher che, secondo la Commissione, sono uno strumento efficace per sostenere la crescita dei servizi alla persona e per promuovere l'emersione del lavoro nero tanto diffuso in questo settore in tutti i paesi europei.

Il sistema dei voucher ha successo, soprattutto per quanto riguarda l'emersione del sommerso in questo settore economico, solo se la famiglia è messa nella condizione di pagare solo una parte del prezzo di mercato legale del servizio pari a quello del mercato non regolare, mentre le autorità pubbliche coprono la differenza fra il prezzo legale e quello in nero. Sono in questo modo si realizza il contrasto d'interessi tra la famiglia e il fornitore del servizio non regolare, consentendo l'emersione di una significativa quota del lavoro nero, come è accaduto in Francia con i CESU.

Si tratta di uno strumento, come altri, che migliora la solvibilità della domanda. Si tratta anche di uno strumento interessante, poiché flessibile e facile da utilizzare. Quest'ultima caratteristica è particolarmente importante per gli anziani (dipendenti o no) che necessitano di assistenza domiciliare.

Nel terzo punto avverte che a fronte del costo dell'intervento pubblico, lo Stato recupera risorse attraverso ulteriori imposte e contributi di sicurezza sociale nonché riduzioni degli assegni di disoccupazione connessi alla creazione di nuova occupazione e alla emersione del lavoro nero e ulteriori fattori esterni a cui fa riferimento il documento. Di conseguenza il calcolo del costo effettivo dell'intervento pubblico deve essere il saldo fra il minor gettito e le nuove entrate fiscali e contributive. Nella simulazione sviluppata nel documento, il costo netto per lo Stato è pari al 27% dello stanziamento<sup>35</sup>.

Questo nuovo sistema di voucher universale per i servizi alla persona (VUIISP) unificherebbe in un unico strumento le diverse iniziative sviluppate con i voucher dalle Regioni e dallo Stato. Infatti, nella recente riforma del lavoro si prevede la possibilità, "in alternativa al congedo parentale", di "corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro"<sup>36</sup>.

Anche nel piano della famiglia del Governo si suggerisce l'utilizzo dei voucher in diversi campi d'utilizzo: per i servizi per la prima infanzia che possono fungere da meccanismi di connessione fra amministrazioni

---

<sup>34</sup> European Commission, *Commission Staff Working Document on exploiting the employment potential of the personal and household services*, Strasbourg, SWD(2012) 95 final, 2012.

<sup>35</sup> Nel documento si ipotizza un costo lordo per lo Stato di 1,430 milioni, un recupero di 630 milioni per maggiori imposte e contributi, 418 milioni per recuperi indiretti, per cui il costo netto è pari a 382 milioni.

<sup>36</sup> Articolo 4, comma 24, lettera a) della legge 28 giugno 2012, n. 92.

locali, servizi e utenza, coinvolgendo anche cooperative, associazionismo familiare ed altre organizzazioni del privato sociale, in alternativa agli asili nido aziendali, a sostegno dell'educazione dei figli, per l'assistenza a domicilio delle persone disabili e non autosufficienti (voucher socio-sanitario) e per i servizi familiari con prestazioni accessorie (voucher familiare)<sup>37</sup>. E' curioso che non sia stato proposto un unico voucher per tutti questi servizi e gli Altri che possono offrire le Regioni, gli enti locali e le imprese, minimizzando i costi di gestione.

Il voucher universale per i servizi alla persona, il cui modello è descritto nel box successivo (*box 2.3*), risponde alle seguenti esigenze:

- a) promuovere l'occupazione femminile migliorando l'offerta e la pluralità di servizi che favoriscono la conciliazione fra vita familiare e attività professionale;
- b) creare un sistema di welfare che consenta alle famiglie di accedere ai servizi alla persona del mercato regolare, pubblico e privato, a costi sostenibili in rapporto al proprio reddito;
- c) rendere sostenibile un moderno sistema dei servizi alla persona attraverso la responsabilizzazione, il coinvolgimento e la valorizzazione di tutti i soggetti pubblici e privati del settore sociale e delle imprese al fine di mobilitare risorse aggiuntive a quelle pubbliche;
- d) contrastare il lavoro sommerso presente in larga misura nel settore dei servizi alla persona promuovendo una maggiore domanda di servizi regolari, incrementare l'occupazione e la creazione d'impresie attive in tale settore (in seguito alla riforma dei CESU, gli occupati nell'intero settore dei servizi alla persona in Francia sono nel 2009 oltre due milioni e il valore aggiunto di questo settore è aumentato dell'11%);
- e) rendere visibile il saldo positivo fra i costi pubblici a sostegno dei servizi alla famiglia e gli introiti fiscali e contributivi derivanti dall'emersione del lavoro irregolare (l'emersione almeno dell'80% dei lavoratori domestici in nero porterebbe nelle casse dello Stato, solo per contributi sociali, nuove entrate per circa 1,2 miliardi all'anno);
- f) indirizzare le risorse pubbliche e private per sostenere prevalentemente i soggetti della domanda di servizi alla persona, sulla base del principio di sussidiarietà, consentendo così alle famiglie di scegliere liberamente i servizi che meglio si adattano alle proprie esigenze e riducendo i costi burocratici e le inefficienze pubbliche;
- g) far fronte all'incremento della domanda di servizi alla persona determinato dall'invecchiamento della popolazione, dall'aumento delle persone non autosufficienti, dalla maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dalla crescita di famiglie monoparentali;
- h) far fronte ai rischi di maggiore esclusione sociale determinati dal ciclo recessivo e trasformare questa criticità in una opportunità di riforma dei servizi alla persona;
- i) promuovere modalità di certificazione delle competenze dei lavoratori che prestano servizi alla persona e di accreditamento di imprese e associazioni che operano nel settore per garantire una più alta qualità e personalizzazione dei servizi e la loro capacità relazionale;
- j) disporre di modello universale, flessibile e personalizzato di voucher per l'erogazione dei servizi alla persona nel quale convergano gli analoghi sistemi gestiti dallo Stato, dalle Regioni, dalle Province e dai Comuni;
- k) mettere a disposizione un sistema che semplifichi l'utilizzo dei servizi alla persona e che riduca gli oneri amministrativi e gli altri adempimenti burocratici che gravano sulla famiglia.

Il flusso che descrive l'utilizzazione del voucher universale per i servizi alla persona e del ruolo dei soggetti della filiera è relativamente semplice: i voucher emessi dalle società concessionarie sono acquistati dalle famiglie o sono ricevuti dai dipendenti delle imprese e dai destinatari dei servizi di protezione sociale, per acquistare servizi alla persona a favore dei bambini, degli anziani non autosufficienti o delle persone con disabilità. I voucher possono essere finanziati o cofinanziati dalle imprese a favore dei propri dipendenti, dalle banche e assicurazioni a favore dei propri clienti, dalle Regioni, Province e Comuni per l'erogazione delle prestazioni sociali o dagli operatori pubblici e privati per i servizi di conciliazione a favore delle donne coinvolte in percorsi di ricollocamento.

---

<sup>37</sup> Cfr. Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche della Famiglia, *Piano nazionale per la famiglia*, 2012.

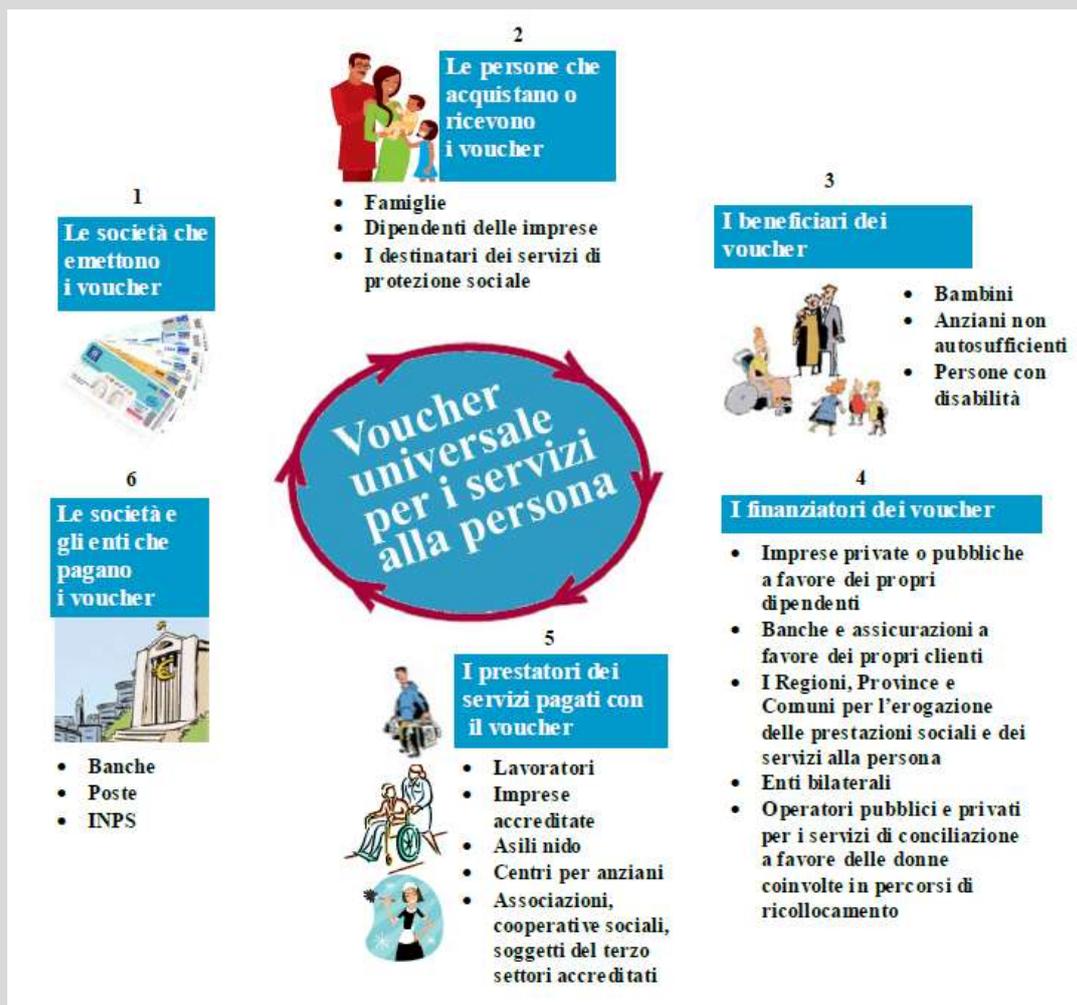
## BOX 2.3 - IL VOUCHER UNIVERSALE PER I SERVIZI ALLA PERSONA (VUISP)

UN MODELLO UNIVERSALE, FLESSIBILE E PERSONALIZZATO DI VOUCHER PER L'EROGAZIONE DEI SERVIZI ALLA PERSONA NEL QUALE CONVERGANO GLI ANALOGHI SISTEMI GESTITI DALLO STATO, DALLE REGIONI, DALLE PROVINCE E DAI COMUNI

I servizi sono resi da lavoratori, imprese, asili nido, centri per anziani o associazioni accreditate.

I voucher vengono pagati a coloro che hanno reso le prestazioni da banche, poste ed enti pubblici convenzionati.

Figura 2.2 - Il modello dei VUISP



Già esistono in Italia agevolazioni fiscali sui servizi alle persone come le deduzioni e detrazioni per le spese sostenute per le colf, le badanti e gli asili nido, recentemente ridotte dalla legge di stabilità<sup>38</sup>, ma non sono in grado di abbattere il costo di questi servizi per la famiglia nella misura sollecitata dalla Commissione europea (taglio della differenza di costo della prestazione tra il mercato legale e quello illegale) al fine di determinare il saldo positivo con il maggior gettito contributivo e fiscale determinato dall'emersione del lavoro nero in questo settore.

E' utile ricordare che anche le Regioni possono già oggi contribuire ad abbattere il costo dei servizi per la persona. Infatti, con una Risoluzione del 2010 l'Agenzia per le entrate ha precisato che i *voucher di conciliazione* per l'acquisto diretto di servizi alla persona utilizzati dalle amministrazioni pubbliche per erogare servizi di assistenza familiare e di conciliazione non hanno natura retributiva né di compenso e,

<sup>38</sup> Decreto Legge 6 luglio 2011, n. 98 recante *Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria*.

pertanto, non possono essere riconducibili ad alcuna delle categorie reddituali previste dall'art. 6, comma 1, del TUIR. Di conseguenza le somme rimborsate al fruitore del servizio “non vanno assoggettate, ai fini IRPEF, alle ritenute di cui al DPR 600 del 1973”<sup>39</sup>. Infatti, alcune esperienze di utilizzo dei voucher per l'erogazione di servizi personalizzati a favore delle fasce più deboli e per l'emersione del lavoro irregolare sono state realizzate dalle Regioni, in particolare dalla Lombardia, con risultati positivi. Questi servizi sono stati finanziati sia canalizzando e razionalizzando le risorse già destinate ai servizi di protezione sociale, che attraverso i fondi FSE destinati ai servizi di conciliazione per le donne coinvolte in percorsi di reinserimento lavorativo.

La creazione di un sistema unificato di voucher per i servizi alla persona potrebbe essere l'occasione per rivedere in modo organico tutte le agevolazioni fiscali che riguardano questi servizi, alla luce non solo dell'utilità rilevante ai fini di una maggiore occupazione femminile che porta con sé una maggiore crescita del prodotto, ma anche dell'altra utilità connessa all'emersione del lavoro non regolare così diffuso in questo settore.

Dalle evidenze emerse nel paragrafo 1.2 e dalle considerazioni precedenti sulle decisioni e sulle attività indispensabili per aumentare la diffusione nelle imprese delle politiche e delle misure di *work-life balance*, si possono individuare i risultati attesi, le azioni con cui perseguirli e gli indicatori attraverso i quali misurare i risultati, riportati nella tabella successiva (*tavola 2.7*).

**Tavola 2.7 – Risultati attesi, azioni, indicatori di risultato e metodo di calcolo degli indicatori**

Risultati attesi	Azioni	Indicatore di risultato	Definizione (a)
<b>Potenziamento dei servizi di cura per l'infanzia e le persone non autosufficienti e aumento della diffusione nelle imprese delle politiche e delle misure di <i>work-life balance</i></b>			
Adeguamento dei servizi di cura per la prima infanzia all'effettiva domanda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentare la quota di bambini sotto i tre anni che frequentano l'asilo nido pubblico o convenzionato al 20%,</li> </ul>	Donne con figli minori di 3 anni inattive a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura per la prima infanzia	21
		Utenti di asilo nido pubblici e privati	23
		Quota di bambini tra 0 e 2 anni che usufruiscono degli asili nido	24
		Quota di bambini tra 0 e 2 anni che risiede in comuni in cui è presente l'asilo nido	25
		Impatto sull'occupazione della maternità (JAF)	26
		Tasso di abbandono del lavoro dopo la nascita del figlio	27, 28
Potenziamento dei servizi per i bambini tra 3 e 12 anni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostenere la creazione di imprese nell'ambito dei servizi di cura per i ragazzi tra 3 e 12 anni</li> <li>• Adottare di standard qualitativi comuni per i servizi rivolti ai bambini da 3 a 12 anni che siano in grado di rispondere alle esigenze di conciliazione lavoro famiglia</li> </ul>	Quota di ragazzi che frequentano i servizi	29
		Impatto sull'occupazione dei bambini	30
Potenziamento dei servizi di cura per gli anziani non	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementare la percentuale di anziani beneficiari di assistenza domiciliare integrata (ADI) al 3,5%</li> </ul>	Presenza in carico degli anziani per il servizio di assistenza domiciliare integrata	31

<sup>39</sup> Agenzia delle entrate, Risoluzione n. 119/E del 22 novembre 2010, *Articolo 11 della legge n. 212 del 2000 - IRPEF – Voucher di conciliazione - DPR 22 dicembre 1986, n. 917.*

Risultati attesi	Azioni	Indicatore di risultato	Definizione (a)
autosufficienti		Utenti dei servizi di cura per anziani non autosufficienti	32
Riduzione del costo dei servizi alla persona	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creare un sistema unico, nazionale e regionale, per l'utilizzazione del voucher universale per il servizi alla persona (VUISP) finanziato con risorse pubbliche, private e delle imprese</li> </ul>	Numero di VUISP acquistati da persone, imprese ed enti pubblici	33
		Valore aggiunto del settore dei servizi alla persona	34
		Personale addetto ai servizi alla persona	35, 36
		Imprese ed enti accreditati per l'erogazione sei servizi alla persona	37
		Valore dei contributi sociali degli addetti ai servizi per la persona	38
Aumento del numero di imprese che realizzano misure di conciliazione lavoro-famiglia e di welfare aziendale correlate ad aumenti della produttività	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere e incentivare il welfare aziendale</li> <li>• Aumentare il numero di consulenti formati al fine di gestire il cambiamento organizzativo interno alle aziende, finalizzato a promuovere incrementi di produttività e misure di conciliazione lavoro famiglia e di welfare aziendale</li> <li>• Creare il fondo <i>FlexWelf</i> nel maggior numero di regioni</li> <li>• Azioni di informazione nei confronti delle aziende sulle prospettive relative all'impatto delle misure di work life balance sulle performance aziendali e sull'aumento della produttività.</li> <li>•</li> </ul>	Numero di imprese che hanno beneficiato dei servizi regionali di <i>FlexWelf</i>	39
		Occupati alle dipendenze per livello di flessibilità dell'orario lavorativo	40
		Occupati alle dipendenze per possibilità di variare l'orario di lavoro o di assentarsi per motivi familiari	41
		Quota di lavoratori dipendenti con contratto di lavoro part time involontario	84
		Quota di sottoccupati part-time ( <i>underemployed part-time workers</i> )	85
		Occupati dipendenti beneficiari di misure di welfare aziendale	42
		Produttività del lavoro	82
		Return in investment (ROI)	83
Aumento della stipula di contratti di produttività sui contenuti della conciliazione e sul <i>work-life balance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere e incentivare la stipula di contratti di produttività ancorati a misure di conciliazione</li> <li>• Disincentivare la stipula di contratti di produttività basati sugli straordinari</li> <li>• Definire con un indirizzo comune le caratteristiche che devono avere i contratti di produttività per rispondere anche all'esigenza di aumentare le misure di conciliazione secondo i criteri definiti nella tabella 2.4 della versione integrale</li> <li>• Azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione delle parti sociali, con</li> </ul>	Quota d'impresе che hanno stipulato contratti di produttività sui contenuti della conciliazione	43
		Imprese e dipendenti interessati dalla contrattazione aziendale	44
		Imprese e dipendenti che hanno sottoscritto un accordo aziendale per materia dell'accordo e classe di dipendenti	45

Risultati attesi	Azioni	Indicatore di risultato	Definizione (a)
	<p>particolare riferimento alle RSU/RSA aziendali sui temi degli orari e delle misure di work life balance.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione rivolte alle parti sociali sui temi della contrattazione di secondo livello.</li> <li>Azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione ai responsabili delle risorse umane delle aziende ed ai referenti delle relazioni industriali delle aziende sui temi dell'innovazione organizzativa.</li> <li>Azioni di formazione sostenute anche dai Fondi interprofessionali sui temi della innovazione organizzativa</li> <li>Azioni di formazione e sensibilizzazione nei confronti dei consulenti del lavoro e dei consulenti aziendali sulle prospettive relative all'impatto delle misure di work life balance sulle performance aziendali e sull'aumento della produttività.</li> <li>Azioni di formazione e partnership con le parti sociali per lo sviluppo della contrattazione di genere in rapporto alla produttività</li> <li></li> <li></li> </ul>	Imprese che utilizzano indicatori per il calcolo del premio di risultato	46
		Quota della retribuzione di fatto non contrattuale.	47
		Differenziale delle retribuzioni di fatto a livello settoriale rispetto al totale.	48
Maggiore diffusione del welfare aziendale nelle PMI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promuovere e incentivare le misure di welfare aziendale realizzate attraverso i voucher</li> </ul>	Numero di voucher per il welfare aziendale	49
		Occupati dipendenti delle PMI beneficiari di misure di welfare aziendale attraverso il voucher	50
		Valore delle detrazioni per welfare aziendale ai sensi dell'art. 51 del TUIR	51
Riduzione dell'abbandono del lavoro per maternità	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivare le assunzioni in sostituzione delle lavoratrici in maternità aumentando lo sgravio contributivo e con incentivi nazionali</li> <li>Incentivi alle aziende che integrano per un anno sia il congedi di maternità che quello parentale</li> <li>Rimborso dei costi di <i>child care</i> per le lavoratrici madri che riprendono il lavoro</li> <li>Incentivare il congedo parentale maschile</li> <li>Realizzare partnership e fondi comuni per il sostegno della maternità delle lavoratrici autonome</li> </ul>	Beneficiari della riduzione contributiva per l'assunzione di lavoratori assunti in sostituzione di lavoratrici in maternità	52
		Beneficiari del congedo parentale	53
		Donne che hanno cessato il lavoro dipendente per maternità o nascita del figlio	27
		Lavoratori che hanno cessato volontariamente il lavoro per maternità	28

(a) La definizione degli indicatori è riportata nel glossario degli indicatori di risultato.

## 2.4 Aumento del livello d'istruzione e delle competenze delle donne nei settori più competitivi

Come è emerso più volte nel precedente capitolo, l'innalzamento del livello d'istruzione e delle competenze delle donne italiane, già superiore a quello degli uomini ma inferiore a quello delle occupate nel resto dell'Europa, è la politica che complessivamente può dare, soprattutto nei tempi lunghi, i migliori risultati nel promuovere maggiore occupazione femminile, nell'agevolare il primo ingresso nel mondo del lavoro, nel facilitare la conciliazione fra professione e vita privata e anche nel riequilibrare l'impegno nei lavori familiari fra i due partner.

Inoltre, l'aumento delle retribuzioni delle donne che deriva dall'innalzamento del loro livello d'istruzione e delle competenze è determinante nel superare la causa probabilmente più importante dell'inattività femminile. Inoltre, il tema dell'istruzione delle donne, visto dalla prospettiva dell'aumento delle diplomate nelle scuole tecniche e professionali e delle laureate in discipline tecnico scientifiche, è una politica essenziale per ridurre la segregazione lavorativa orizzontale e combattere gli stereotipi secondo i quali le donne non sarebbero naturalmente predisposte per le professioni tecniche e scientifiche.

Del resto "Investire nelle competenze, nell'istruzione e nell'apprendimento permanente" è una delle 11 tematiche individuate dall'Unione europea per realizzare gli obiettivi della strategia Europa 2020, tematiche che a sua volta è servente nei confronti di tre delle quattro missioni/obiettivi individuati dal Ministro per la coesione territoriale: lavoro, competitività dei sistemi produttivi e innovazione, qualità della vita e inclusione sociale, Istruzione, formazione e competenze.

Rispetto al risultato generale atteso – aumento del livello d'istruzione e delle competenze delle donne – si indicano due risultati specifici: riduzione della quota di donne con al massimo la licenza media e aumento delle laureate e riduzione del gap di genere nell'istruzione tecnica e nelle discipline tecnico scientifiche.

### 2.4.1 Riduzione della quota di donne con al massimo la licenza media

Le azioni per realizzare il primo risultato atteso sono molteplici e tra loro complementari.

#### 1. Contrastare la dispersione scolastica.

L'Italia è ben lontana dall'obiettivo di Europa 2020 di abbattere al 10% la quota di giovani tra i 18 e i 24 anni con al più la licenza media che non frequentano altri corsi scolastici o svolgono attività formative superiori ai 2 anni: i giovani che abbandonano prematuramente gli studi sono, nel 2011, complessivamente pari al 18,2%, con valori più alti per la componente maschile (21%) rispetto a quella femminile (15,2%)<sup>40</sup>.

Come è stato già osservato precedentemente, il contrasto alla dispersione scolastica è uno delle due azioni più efficaci per ridurre il numero dei giovani Neet.

La riduzione del fallimento formativo precoce si può realizzare attraverso azioni integrate da realizzarsi attraverso l'attivazione di reti di soggetti del privato sociale in territori identificati che sono descritte diffusamente nel Piano d'Azione per la Coesione, priorità Istruzione<sup>41</sup>.

Si propone la messa in campo di prototipi di azioni integrate svolte, insieme, da reti di scuole e da altri attori del territorio (privato sociale, servizi sociali, tribunale per i minori, forze dell'ordine, artigiani, operatori delle produzioni e dei servizi, parrocchie, centri dell'aggregazione giovanile e solidale, centri sportivi, associazionismo e volontariato, ecc.). Le azioni sono mirate contro il fallimento formativo precoce in aree di esclusione sociale e culturale particolarmente grave e dove esiste da tempo e in misura molto larga la corrispondenza tra povertà e dispersione scolastica.

Altri azioni sono volte "a sostenere le mamme sole e le famiglie nei compiti educativi e nella genitorialità e costruire buona alleanza educativa tra nidi, scuole dell'infanzia e famiglie tese a sostenere 'il buon inizio', a promuovere l'accesso di tutti all'istruzione di base, con particolare riguardo alle persone in crescita più fragili (con bisogni educativi speciali, provenienti da famiglie povere, da situazioni multi-problematiche, migranti, ecc.) e di favorire il successo scolastico attraverso strategie didattiche attive, accoglienti e rigorose insieme,

<sup>40</sup> Istat, Banca dati degli indicatori territoriali per le politiche di sviluppo.

<sup>41</sup> 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.

finalizzate a migliorare le competenze irrinunciabili e a dare sostegno a quelle informali e non formali e a valorizzare le potenzialità dei singoli<sup>42</sup>.

## **2. Migliorare le competenze chiave delle studentesse.**

Si osservano forti divari fra Mezzogiorno e il resto del Paese nella quota di studenti con scarse competenze in lettura e in matematica che possono essere ricavati dall'indagine PISA dell'OCSE che dai test somministrati dall'INVALSI agli studenti delle scuole elementari e medie.

Anche se i divari riguardano sia studenti che studentesse, queste ultime ottengono risultati superiori ai loro compagni in lettura, mentre gli studenti sono più bravi in matematica, anche se con uno scarto molto modesto.

E' probabile che questi divari territoriali dipendano in gran parte dalle minori qualificazioni degli insegnanti, dalla presenza di ambienti scolastici più degradati, ostili e dalla carenza di attrezzature e strumenti innovativi per migliorare le competenze degli studenti e l'efficacia della didattica, soprattutto per quanto riguarda i laboratori degli istituti tecnici e professionali.

Miglioramenti potrebbero essere apportati anche con una formazione degli insegnanti in materie trasversali alle discipline come informatica, lingue straniere e pedagogia, con lo sviluppo del sistema di valutazione nazionale al quale sia connessa la possibilità di attivare esperti per attivare processi di miglioramento continuo delle scuole dove si registrano risultati insoddisfacenti.

I divari di genere, in particolare per quanto riguarda le minori competenze in matematica delle ragazze, sono correlati negativamente con il livello di partecipazione femminile al mercato del lavoro<sup>43</sup>.

Ma il minore rendimento delle donne in matematica non dipende da fattori innati, ma da condizionamenti culturali e da stereotipi di genere nell'educazione e nell'insegnamento dal momento che in tutti i paesi molto sviluppati e con minori disparità di genere le donne hanno superato anche in questa materia i maschi.

Migliorare le competenze in matematica delle donne è essenziale anche in relazione alla necessità che frequentino maggiormente le discipline tecnico-scientifiche per contrastare la segregazione occupazionale orizzontale, tema sviluppato nel successivo paragrafo 3.1.5.

## **3. Innalzare il livello d'istruzione delle donne, in particolare quello terziario.**

Anche se la quota delle donne laureate è superiore a quella degli uomini, molto alta è la distanza con gli altri paesi e in particolare con l'obiettivo della strategia comunitaria Europa 2020 (40% della popolazione tra 30 e 34 anni che ha conseguito un titolo di studio terziari). Si assiste, al contrario, a una riduzione delle immatricolazioni universitarie nell'ultimo anno.

Ma le politiche devono essere volte anche e soprattutto all'innalzamento del livello d'istruzione e delle competenze delle donne delle famiglie più povere e disagiate che rischiano maggiormente di avere risultati scolastici inferiori o di non potersi permettere di iscriversi all'università, attraverso l'aumento delle borse di studio e dei prestiti d'onore, anche finalizzati a studiare all'estero.

## **4. Aumentare la quota di lavoratrici con bassi inquadramenti che partecipa alla formazione in azienda**

La percentuale di adulti che partecipano all'apprendimento permanente<sup>44</sup> nel 2011 è pari al 6% per la componente femminile e al 5,3% per quella maschile, divario di genere a favore delle donne che si osserva anche nella maggioranza dei paesi europei.

La distanza con l'obiettivo di Lisbona (12,5%) è molto alta anche se il valore medio dell'indicatore nell'Unione europea a 27 si attesta all'8,9 per cento (8,2 e 9,6 per cento rispettivamente per uomini e donne).

Ma la quota di donne che partecipano all'apprendimento permanente è molto alta in molti paesi come la Danimarca (39%), la Svezia (31,9%), la Finlandia (27,7%), mentre in Germania il valore di questo indicatore (7,7%) si avvicina a quello del nostro Paese e in Francia è inferiore (5,9%).

---

<sup>42</sup> Ivi, pp. 19-20.

<sup>43</sup> Daniela Del Boca e Silvia Pasqua, *op. cit.*, p. 19.

<sup>44</sup> L'indicatore è calcolato come percentuale della popolazione in età 25-64 anni che ha ricevuto istruzione o formazione nelle quattro settimane precedenti l'intervista. Le informazioni raccolte si riferiscono all'istruzione regolare (detta anche "formale") e a tutte le attività formative "non formali", indipendentemente dalla rilevanza di queste sul lavoro attuale o futuro del rispondente. Sono escluse le attività rivolte all'autoapprendimento.

La più bassa incidenza in Italia rispetto alla media europea è dovuta prevalentemente alla scarsa partecipazione alle attività formative “non formali”, quali i corsi di formazione aziendale e altre attività di apprendimento professionale o personale (nel 2011, il 3,2 per cento in Italia contro il 6,4 per cento della media Ue). Più simili risultano invece le quote di individui (soprattutto quelli della classe di età 25-34 anni) impegnati in attività formali (nel 2011, il 2,6 per cento in Italia ed il 3,1 per cento nella media Ue)<sup>45</sup>.

Se si prende in considerazione solo la formazione aziendale del personale, sono disponibili informazioni da parte dell’Istat esclusivamente per il 2005 e per le imprese da 10 addetti e oltre<sup>46</sup>.

Anche per questa ragione è necessario potenziare la capacità delle Consigliere di parità di ricevere da parte delle aziende i Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile prevista dall’articolo 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, in particolare sulle attività formative del personale per categoria professionale e sesso, criticità analizzata nel successivo paragrafo 5.2 dove sono individuate le azioni per acquisire queste informazioni.

In ogni caso, dal rapporto Istat del 2005 emerge che il 25,9% dei lavoratori maschi e il 27,7% delle lavoratrici partecipano a corsi di formazione con un divario di genere a favore degli uomini di 2 punti percentuali.

Solo nel settore degli alberghi e ristoranti e in quello delle industrie estrattive la quota di donne che partecipano a corsi di formazione è superiore a quella degli uomini.

Inoltre, il divario di genere nella formazione aziendale aumenta con il crescere della dimensione dell’impresa: da 2,5 punti percentuali nelle imprese da 10 a 19 addetti a 5,6 punti in quelle con 1.000 addetti e oltre.

Ma le informazioni più interessanti, anche per le indicazioni di policy, emergono da alcuni rapporti delle Consigliere di parità: le donne che hanno raggiunto i livelli apicali della carriera (quadri e dirigenti) partecipano maggiormente degli uomini alle attività di formazione, mentre “le donne in posizioni medio-basse, più interessate da part time e da contratti a termine presentano meno propensione (o vengono offerte loro meno occasioni) di aggiornamento”<sup>47</sup>.

Pur tenendo conto che l’indagine si riferisce solo alle imprese con oltre 100 dipendenti, risulta una minore propensione delle imprese (ma anche delle lavoratrici) a investire in formazione nei confronti delle donne con gli inquadramenti più bassi che, in ragione dei maggiori vincoli familiari, non sono destinate ad avere grandi opportunità di crescita professionale, di progressione della carriera e di aumento della retribuzione.

E’ questa la nota trappola delle politiche di conciliazione rivolte solo alle donne che sono così condannate a continuare a occuparsi in via esclusiva del lavoro familiare sacrificando le proprie possibilità di crescita professionale che rimane un appannaggio quasi esclusivo dei maschi.

Di conseguenza, l’obiettivo di una maggiore partecipazione delle donne con i più bassi inquadramenti alla formazione aziendale, non può essere disgiunto da quello di un riequilibrio fra i partner delle incombenze familiari e domestiche. Questo obiettivo può essere perseguito solo attraverso un aumento dei congedi parentali utilizzati dagli uomini e anche con una diversa incentivazione della flessibilità aziendale da parte dello Stato che non penalizzi esclusivamente le donne, per esempio premiando il lavoro straordinario.

## **5. Potenziare i servizi di *placement* nelle università ed estenderli alle scuole secondarie superiori**

Il rafforzamento dei servizi di *placement* delle università è finalizzato ad aumentare la quota delle donne laureate che trova il lavoro attraverso un canale formale.

Occorre osservare che le laureate che hanno trovato l’attuale occupazione al massimo da 12 mesi attraverso la segnalazione del proprio ateneo sono pari al 4,9% (solo 1,3% attraverso un Cpi, 3% grazie a un’agenzia per il lavoro e 4,8% via Internet), mentre più del 13% è stata assunta dalla stessa impresa presso la quale ha svolto uno stage.

Occorre di conseguenza potenziare i servizi di *placement* universitari, sia per facilitare l’occupazione delle giovani laureate che per promuovere maggiormente il tirocinio presso le imprese, nel rispetto della recente normativa, che, come è stato più volte sottolineato, si è rivelato un canale molto efficace per far incontrare le laureate e i datori di lavoro.

La seconda azione è promuovere i servizi di *placement* e di orientamento anche nelle scuole secondarie

---

<sup>45</sup> Istat, *L’apprendimento permanente*, noiItalia, 2012.

<sup>46</sup> Istat, *La formazione del persona nelle imprese italiane*, Anno 2005, 2008.

<sup>47</sup> 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.

superiori, soprattutto in quelle tecniche e professionali, sia per facilitare la transizione tra la scuola e il lavoro che per orientare i giovani in modo che possano scegliere in modo consapevole i loro percorsi di studio e di lavoro. Gli obiettivi sono il miglioramento delle condizioni che favoriscono la prosecuzione degli studi terziari (università e ITS), l'aumento della cooperazione con il mondo del lavoro, dell'università e della ricerca e lo sviluppo di capacità decisionali libere da condizionamenti del contesto di provenienza e dagli stereotipi di genere.

L'intervento si propone di garantire agli allievi l'informazione più adeguata sulle opportunità di apprendimento offerte dal sistema di istruzione e formazione e sugli sbocchi occupazionali collegati alle diverse scelte formative, anche attraverso un rafforzamento delle competenze dei docenti referenti per l'orientamento nel raccordo scuola-lavoro, nelle competenze manageriali e nel contrasto degli stereotipi di genere<sup>48</sup>.

Si propone, infatti, di fornire alle studentesse strumenti per l'autoanalisi dei propri interessi e attitudini al fine di consentire una scelta consapevole dei percorsi di studio e lo sviluppo di una capacità di autovalutazione dei risultati che potrebbero conseguire, promuovendo contestualmente l'indipendenza delle scelte da condizionamenti culturali ed economici del contesto di provenienza e da stereotipi circa le professioni che sarebbero più adatte per le donne. E' indispensabile che analoghe iniziative siano rivolte ai ragazzi e non soltanto alle ragazze perché gli stereotipi permeano la cultura delle persone di ogni genere fin dall'infanzia.

A questo fine è necessario promuovere l'orientamento di genere per accrescere il numero delle ragazze che ricevono informazioni su percorsi formativi e universitari nelle discipline tecnico scientifiche.

I servizi di *placement* e di orientamento delle scuole possono attivare con i fondi comunitari, come è accaduto con i PON "Competenze per lo sviluppo", percorsi in alternanza e stage in Italia o nei paesi Europei che offrono ai giovani una conoscenza diretta dei diversi ambienti e pratiche di lavoro.

A questo fine è essenziale promuovere lo sviluppo professionale dei docenti e degli operatori dei servizi di *placement* scolastici rispetto a una didattica orientativa che tenga conto dei fenomeni di segregazione di genere, alla conoscenza dei percorsi formativi di apprendistato, istruzione tecnica, istruzione professionale, IFP, ITS e dei percorsi universitari scientifici e tecnologici, alla personalizzazione degli interventi e alle azioni di supporto agli allievi per lo sviluppo di capacità di autoanalisi e autonomia di scelta.

#### **2.4.2 Riduzione del gap di genere nell'istruzione tecnica e nelle discipline tecnico-scientifiche**

Le azioni per realizzare il primo risultato atteso sono molto definite.

##### **1. Aumento della partecipazione delle donne nei percorsi d'istruzione tecnica e professionale, anche quelli superiori (ITS)**

Per aumentare la partecipazione delle ragazze ai percorsi d'istruzione tecnica è necessario attivare campagne informative rivolte già alle studentesse della scuola media e ai loro genitori per confutare lo stereotipo secondo il quale "l'istruzione tecnica non è roba da femmine".

Le azioni possono trarre suggerimenti dal modello del progetto del Club dei 15 (raggruppamento delle associazioni industriali territoriali del Sistema Confindustria) "L'orientamento in rosa" per valorizzare e promuovere l'istruzione tecnica e professionale e favorire l'iscrizione delle ragazze agli Istituti tecnici nelle realtà territoriali dove più alta è la vocazione manifatturiera.

Occorre orientare le ragazze sui vantaggi della scelta della nuova istruzione tecnica che non preclude affatto la possibilità di accedere all'università (il 50% dei diplomati tecnici s'iscrive all'università e da pochi anni esiste anche la possibilità di proseguire gli studi con i corsi di livello terziario degli ITS o nei Poli tecnico professionali di recente istituzione) e che consente di entrare in un mercato del lavoro dove la domanda da parte delle imprese di diplomati tecnici e professionali (236 mila nel 2010) è di gran lunga superiore all'offerta di queste figure da parte degli Istituti (126 mila<sup>49</sup>).

Infatti, le probabilità che ha un diplomato al liceo di trovare lavoro sono ben inferiori a quelle di chi ha scelto l'istituto tecnico o professionale<sup>50</sup>.

<sup>48</sup> Cfr. Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, *op. cit.*

<sup>49</sup> Fonte: elaborazioni Confindustria su dati Excelsior, MIUR e Istat (2010).

<sup>50</sup> Nel 2011 è occupato il 69% dei diplomati degli istituti professionali e il 57,6% degli istituti tecnici che hanno conseguito il titolo di studio nel 2007. Tale quota scende al 24% per i diplomati del liceo e al 35,8% di coloro che hanno

## 2. Aumento delle laureate nelle discipline tecnico scientifiche

Le stesse iniziative indicate nei capoversi precedenti possono essere utilizzate per promuovere una maggiore iscrizione delle donne che stanno per iniziare l'università alle discipline tecnico scientifiche.

\*\*\*

Dalle evidenze emerse nel paragrafo 1.2 e dalle considerazioni precedenti sulle decisioni e sulle attività indispensabili per aumentare la diffusione nelle imprese delle politiche e delle misure di *work-life balance*, si possono individuare i risultati attesi, le azioni con cui perseguirli e gli indicatori attraverso i quali misurare i risultati, riportati nella tabella successiva (*tavola 2.8*).

**Tavola 2.8 – Risultati attesi, azioni, indicatori di risultato e metodo di calcolo degli indicatori**

Risultati attesi	Azioni	Indicatore di risultato	Definizioni (a)
<b>Aumento del livello d'istruzione e delle competenze delle donne</b>			
Riduzione della quota di donne con al massimo la licenza media e aumento delle laureate	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrastare la dispersione scolastica</li> <li>• Migliorare le competenze chiave delle studentesse</li> <li>• Innalzare il livello d'istruzione delle donne, in particolare quello terziario</li> <li>• Aumentare la quota di lavoratrici che partecipa all'apprendimento permanente</li> <li>• Aumentare le borse di studio e dei prestiti d'onore, anche finalizzati a studiare all'estero.</li> <li>• Potenziare i servizi di <i>placement</i> nelle università ed estenderli alle scuole secondarie superiori</li> </ul>	Giovani che abbandonano prematuramente gli studi	12
		Tasso di abbandono alla fine del secondo anno delle scuole secondarie superiori	13
		Tasso di abbandono alla fine del primo anno delle scuole secondarie superiori	14
		Adulti che partecipano all'apprendimento permanente (femmine)	15
		Studenti con scarse competenze in lettura e in matematica	16
		Studenti con elevate competenze in lettura e in matematica	17
		Laureati	18
		Sbocco occupazionale per titolo di studio	19
Riduzione del gap di genere nelle discipline tecnico scientifiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostenere con azioni di orientamento mirato la partecipazione delle donne nei percorsi d'istruzione tecnica e professionale, anche quelli superiori (ITS).</li> <li>• Sostenere con azioni di orientamento mirato l'iscrizione ai corsi di laurea delle donne nelle discipline tecnico scientifiche</li> <li>• Sostenere la nascita dei Poli tecnico professionali</li> </ul>	Tasso di partecipazione nell'istruzione tecnica superiore (femmine)	19
		Laureati in discipline tecnico scientifiche	7

(a) La definizione degli indicatori è riportata nel glossario degli indicatori di risultato.

## 2.6 Miglioramento delle basi informative, statistiche e amministrative sul mercato del lavoro

Alla luce delle considerazioni riportate nel paragrafo 1.3, per poter migliorare le basi informative, statistiche e amministrative al fine di analizzare in maniera più efficace il mercato del lavoro, anche con indagini longitudinali, e di monitorare e valutare l'efficacia delle azioni è necessario integrare le informazioni provenienti dai numerosi archivi amministrativi oggi disponibili, dopo averli trattati opportunamente per poterli utilizzare a fini statistici sulla base di criteri che garantiscano un'alta solidità statistica.

Le banche dati che contengono questi dati devono essere messe a disposizione delle Regioni e del mondo scientifico che può così contribuire alla valutazione dell'efficacia dei progetti.

Le prime basi dati informative di natura statistica che devono essere trattate e integrate sono:

- 1) Comunicazioni obbligatorie (CO) – Regioni e Ministero del lavoro;
- 2) Registro delle imprese attive (ASIA) – Istat;
- 3) *Linked employer employee data base* (LEED) - ISTAT
- 4) Sistemi informativi regionali del lavoro (da rendere interoperabili) - Regioni;
- 5) Elenchi del collocamento mirato (disabili) - Province
- 6) Sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito (SIP) – INPS
- 7) Emens, DM10 e casellario dei pensionati - INPS;
- 8) Anagrafe dei diplomati e dei laureati (MIUR);
- 9) Anagrafe degli immigrati con permesso di soggiorno (Ministero dell'interno);
- 10) Banca dati sulle imprese e sugli infortuni sul lavoro – INAIL;
- 11) Archivio dei dati fiscali – Agenzia delle entrate.

La disponibilità di queste banche dati statistiche di natura amministrativa consentirebbe innanzitutto analisi più penetranti sul mercato del lavoro, soprattutto sui flussi, e longitudinali per analizzare la probabilità di permanenza e di transizione da uno stato all'altro (occupato, disoccupato e inattivo) e da una tipologia contrattuale all'altra.

La stima degli occupati, oggi effettuata sulla base dell'indagine campionaria dell'Istat sulle forze di lavoro che si basa su un campione di circa 700 mila persone, potrebbe essere ricavata dal saldo tra milioni di assunzioni e altrettante cessazioni. Questa metodologia, basta sulle informazioni relative ad ogni singolo lavoratore e impresa identificati attraverso il codice fiscale e la partita IVA, ci restituirebbe la fotografia reale del mercato del lavoro con una mole d'informazioni statistiche di dettaglio, fino al comune, che non abbiamo mai avuto.

Le basi dati amministrative longitudinali consentirebbero, inoltre, il monitoraggio e la valutazione dell'efficacia delle politiche del lavoro prima impensabili.

Basta pensare alle analisi degli esiti occupazionali degli iscritti ai servizi che, quando sono state fatte, hanno comportato l'utilizzo di tecniche di campionamento e in ogni caso il ricorso a costose interviste individuali. E' bene osservare che la disponibilità di queste basi informative statistiche e amministrative, che potrebbero essere integrate senza spese aggiuntive significative dagli stessi Enti e Istituti che le detengono, consentirebbe di abbattere drasticamente il costo delle indagini sull'efficacia delle politiche.

Dal riquadro successivo si può osservare che quasi tutte le politiche del lavoro, così come sono state classificate dalla Commissione europea, possono essere monitorate e valutate a partire dalle banche dati prima elencate (BOX 2.9).

## BOX 2.9

### MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLE POLITICHE DEL LAVORO

Utilizzando la classificazione adottata dall'Eurostat per la classificazione delle *Labour Market Policies* (LMP)<sup>51</sup>, di seguito si indicano gli archivi che sarebbe possibile utilizzare al fine di poter analizzare e valutare l'efficacia delle LMP in Italia a partire dalle loro finalità.

#### **LMP1 – Servizi pubblici e privati per il lavoro**

**Finalità dei servizi:** facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro dei disoccupati e delle altre persone in cerca di lavoro, in particolare delle persone svantaggiate, molto svantaggiate e disabili e di alcuni target (donne, neet, forze di lavoro potenziali, in particolare nel Mezzogiorno).

**Archivi da reperire:**

- Disoccupati amministrativi - Iscritti ai centri pubblici per l'impiego, possibilmente anche con l'indicazione delle misure erogate singolarmente (Province)
- Disabili - Elenchi del collocamento mirato (Province)
- Persone che si sono rivolte alle agenzie per il lavoro – (?) Elenchi lavoratori somministrati
- Comunicazioni obbligatorie (CO)
- INPS (Emens, DM10 e pensionati)
- Sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito (SIP)

**Finalità dell'indagine:** valutare l'efficacia dei servizi erogati ai clienti dai servizi per il lavoro al fine dell'inserimento lavorativo attraverso l'analisi del percorso professionale per il periodo più lungo possibile attraverso le CO. Gli archivi INPS e SIP consentono di verificare le posizioni di lavoro non dipendente, il pensionamento e lo stato di disoccupazione coperto da ammortizzatori sociali (non sono rilevabili i silenti e i deceduti).

#### **LMP2 – Formazione professionale**

**Finalità delle misure:** aumentare l'occupabilità attraverso la formazione professionale finanziata da soggetti pubblici. Quattro tipi di formazione: in aula, nel posto di lavoro, alternata, contratti a causa mista.

**Archivi da reperire:**

- Disoccupati in formazione professionale – Elenchi regionali dei partecipanti ai corsi con indicazione delle modalità (75% o più in aula o nel posto di lavoro), della durata, della tematica della formazione, del settore dell'intervento (class. Orfeo) e del tipo di certificazione delle competenze (Regioni)
- Apprendisti – Analisi longitudinali dei percorsi professionali degli apprendisti, con particolare attenzione alle trasformazioni o prosecuzioni in tempo indeterminato presso lo stesso datore di lavoro (INPS, CO, ASIA)
- Apprendisti – Incentivi (sgravi contributivi) per l'assunzione e la stabilizzazione (INPS, ASIA)
- Tirocinanti – (CO)

**Finalità dell'indagine:** valutare l'efficacia ai fini del collocamento o della stabilizzazione (per gli apprendisti) degli interventi formativi e la coerenza tra il lavoro svolto e la formazione ricevuta (analisi del percorso professionale per il periodo più lungo possibile attraverso CO, INPS e SIP, come precisato nel punto precedente).

Indagine aggiuntiva sulla domanda di lavoro a livello territoriale (*vedi alla fine*)

#### **LMP3 – Job rotation e job sharing**

**Finalità delle misure:** facilitare l'inserimento al lavoro di un disoccupato o di una persona di un altro target in sostituzione (totale o parziale) delle ore di un occupato che sospende temporaneamente l'attività lavorativa (maternità, studio, aspettativa per motivi privati, ecc.). Comprendono anche le eventuali integrazioni al reddito per il lavoratore occupato che riduce le ore di lavoro, per esempio per maternità o per frequentare corsi d'istruzione, ma solo se è sostituito da un disoccupato.

**Archivi da reperire:**

- Lavoratori assunti con contratto di solidarietà espansivo – (CO)
- Lavoratori assunti in sostituzione di lavoratrici in congedo di maternità obbligatorio - (INPS, CO)

**Finalità dell'indagine:** avanzare ipotesi sulle ragioni della scarsa utilizzazione dei due istituti.

#### **LMP4 – Incentivi all'assunzione**

---

<sup>51</sup> European Commission, Eurostat, *Labour market policy database, Methodology*, revision of june 2006.

**Finalità delle misure:** creazione di posti di lavoro o per promuovere opportunità di aumentare l'occupabilità dei lavoratori attraverso esperienze di lavoro remunerate di breve periodo.

**Archivi da reperire:**

- Disoccupati assunti a tempo indeterminato o determinato con incentivo economico – Beneficiari incentivi economici, contributivi o del credito d'imposta (INPS, CO, UNICO)
- Lavoratori stabilizzati - Beneficiari incentivi economici, contributivi (INPS, CO)
- Disabili - Elenchi del collocamento mirato (Province)

Gli incentivi sono identificati da INPS e CO da un codice identificativo.

**Finalità dell'indagine:** valutare l'efficacia degli incentivi analizzando il percorso professionale degli assunti, in particolare delle cessazioni dopo la durata obbligatoria. Verificare fenomeni di cannibalizzazione degli incentivi. Stimare se le assunzioni sarebbero state effettuate ugualmente analizzando il tasso medio di assunzioni nelle imprese dello stesso settore e area (ASIA, CO).

#### **LMP5 – Lavoro sussidiato e riabilitazione dei disabili**

**Finalità delle misure:** promuovere l'inserimento lavorativo di persone con ridotte capacità di lavoro attraverso lavori sussidiati e supporto alla riabilitazione socio-lavorativa. Creazione diretta di posti di lavoro con utilità sociale. Incentivi per lo start-up di imprese.

*(queste misure non sono utilizzate in Italia, se non per le cooperative sociali).*

#### **LMP6 – Creazione diretta di posti di lavoro con utilità sociale**

**Finalità delle misure:** 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.

**Archivi da reperire:**

- Lavoratori socialmente utili (LSU) – (CO, INPS)

**Finalità dell'indagine:** valutare l'efficacia delle misure al fine dell'inserimento lavorativo stabile (analisi del percorso professionale per il periodo più lungo possibile attraverso CO, INPS e SIP, come precisato nel punto precedente).

#### **LMP7 – Incentivi per lo start-up di imprese**

**Finalità delle misure:** promuovere l'imprenditorialità incoraggiando il disoccupato a creare un'impresa o a divenire un lavoratore autonomo.

**Archivi da reperire:**

- Disoccupati beneficiari degli incentivi all'imprenditorialità e all'auto-impegno – (INPS, CO, UNICO, ASIA)

**Finalità dell'indagine:** valutare l'efficacia degli incentivi attraverso l'andamento economico delle imprese costituite con gli incentivi e del reddito da lavoro dei lavoratori autonomi.

#### **LMP8 – Integrazioni e sostegni al reddito**

**Finalità delle misure:** compensare le persone per la perdita dello stipendio attraverso sussidi economici. Possono essere concessi a persone in cerca di lavoro ma che non riescono trovare una occupazione adeguata, a occupati a rischio di licenziamento o in part-time involontario e ai lavoratori che hanno perso il lavoro a causa di ristrutturazioni aziendali.

**Archivi da reperire:**

- Lavoratori beneficiari degli ammortizzatori sociali – Elenchi dei beneficiari per tipologia dell'indennità e delle prestazioni erogate dai centri dell'impiego. (Sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito SIP), INPS, CO

**Finalità dell'indagine:** esiti delle misure di sostegno al reddito ai fini di una tempestiva ricollocazione dei lavoratori interessati nel mercato del lavoro (analisi del percorso professionale per il periodo più lungo possibile attraverso CO, INPS e SIP, come precisato nel punto precedente)

#### **LMP9 – Pensionamenti anticipati**

**Finalità delle misure:** facilitare il pensionamento anticipato, anche parziale, di lavoratori anziani, condizionato o meno all'assunzione di un disoccupato.

**Archivi da reperire:** lavoratori che hanno avuto accesso al pensionamento anticipato (INPS).

Alla luce di queste considerazioni, il risultato generale atteso del “miglioramento delle basi informative,

statistiche ed amministrative sul mercato del lavoro, soprattutto quelle che consentono indagini longitudinali” può essere perseguito attraverso la definizione dei seguenti sei risultati attesi specifici:

1. Integrazione delle basi dati informative di natura amministrativa, creazione di un database unico e messa a disposizione dei microdati al mondo scientifico
2. Integrazione da parte dei servizi competenti della banca dati SIP (INPS) con informazioni sulle misure di politica attiva erogate ai beneficiari di ammortizzatori sociali
3. Potenziamento dei servizi informativi delle Regioni al fine di monitorare e valutare le politiche del lavoro e di utilizzare gli indicatori di risultato
4. Interoperabilità dei Sistemi Informativi Lavoro (SIL) delle Regioni e integrazione con le CO e il SIP
5. Creazione della dorsale informativa unica
6. Creazione della banca dati unica sui risultati e sullo stato di avanzamento dei progetti comunitari

A proposito dei SIL occorre ricordare che lo Stato ha sostanzialmente rinunciato a esercitare la sua competenza esclusiva in merito al coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale, così come indicato dalla riforma del Titolo V della Costituzione<sup>52</sup>.

I SIL non sono mai diventati i nodi della rete federale dei Servizi per il lavoro, anche perché sola una quota inferiore al 50% dei Centri per l'impiego ha adottato i nuovi formati di raccolta e trasferimento delle informazioni secondo gli standard fissati nell'articolo 2 del decreto ministeriale 30 ottobre 2007.

E' necessario, di conseguenza, da una parte rendere interoperabili i SIL perché possano scambiarsi i dati, anche con il livello centrale che ne deve disporre anche solo per fornire le informazioni sui *jobseekers* e sui beneficiari delle politiche del lavoro pubblicate nella banca dati online dall'Eurostat, dove si segnala la perdurante assenza dei dati statistici del nostro Paese, dall'altra integrare le tre basi informatiche essenziali per analizzare i reali flussi della domanda e dell'offerta di lavoro dipendente (CO), i beneficiari degli ammortizzatori sociali (SIP) e le politiche del lavoro erogate sia ai disoccupati che percepiscono un'integrazione al reddito che alla più vasta platea delle *persons registered with Public Employment Services* (PES)<sup>53</sup>.

Per quanto riguarda gli archivi delle comunicazioni obbligatorie e dei dipendenti dell'INPS, il Ministero del lavoro e l'Istituto di previdenza hanno messo a disposizione del mondo scientifico, a partire dal mese di aprile del 2013, i seguenti due archivi (microdati):

- un campione casuale di lavoratori dipendenti ed autonomi desunti dalle banche dati Inps, che traccia le storie lavorative individuali dal 1985 al 2010;
- un sottoinsieme del Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie riferite ad un campione casuale di individui dipendenti e parasubordinati, integrato da eventi di lavoro autonomo desunti dagli archivi Inps.

Sono due strumenti preziosi per le analisi dei flussi delle assunzioni e cessazioni in una lunga serie storica. Non sono, invece, utilizzabili per le indagini sull'efficacia delle politiche del lavoro e delle singole azioni che devono poter trattare gli archivi di dati elementari per incrociare i codici fiscali delle persone presenti in banche dati di fonti diverse (le partite IVA nel caso delle imprese).

Non si può, infine, non accennare al fatto che la creazione dei *big data* qui proposti attraverso l'integrazione di grandi archivi amministrativi come quelli dell'Inps e delle comunicazioni obbligatorie che contengono già ora centinaia di milioni di record relativi ai flussi di assunzioni e di cessazioni, nonché ai pagamenti dei contributi e alle agevolazioni, può essere vantaggiosa non solo per la valutazione dell'efficacia delle politiche attraverso le analisi longitudinali o lo sviluppo di analisi controfattuali per l'analisi dell'*effectiveness* degli incentivi rivolti alle imprese attraverso le politiche e i fondi comunitari per la coesione e l'innovazione, ma anche per analisi previsionali di maggiore qualità e robustezza.

---

<sup>52</sup> Legge Costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 (comma 1, lettera r) e Legge 14 febbraio 2003, n. 30.

<sup>53</sup> I *jobseekers* registrati con il PES sono a loro volta divisi fra **registered unemployed** (disoccupati amministrativi) in accordo alle definizioni nazionali e altri *registered jobseekers*, fra i quali possono esserci anche occupati che vogliono cambiare lavoro.

Già l'Inps ha usato con successo i suoi *big data* per verificare la prevedibilità del ricorso alla Cassa integrazione oppure per la costruzione di un modello previsionale della spesa pensionistica a 50 anni. Ma anche nell'ambito dell'obiettivo di un uso più efficace dei fondi comunitari è possibile pensare di trovare informazioni preziose e utili attraverso l'uso degli *analytics* per esaminare la grande mole di dati apparentemente non omogenei che provengono dall'archivio dei progetti della precedente programmazione (*OpenCoesione*), dalle informazioni che saranno fornite sullo stato di avanzamento dei progetti comunitari, in particolare per quanto riguarda le caratteristiche degli incentivi e la loro localizzazione, tratte anche dalle banche dati dell'Inps sulle agevolazioni contributive, e soprattutto dai dati sulle dinamiche reali della domanda e dell'offerta con un dettaglio fino al livello comunale, che sono forniti quotidianamente dalle CO. Trovare correlazioni inattese e schemi multipli tra i dati, individuare gli indicatori più significativi per la valutazione dei risultati, determinare trend (positivi o negativi), che si riproducono in modo regolare, può, per esempio, migliorare significativamente la capacità di prevedere, in corso d'opera, l'efficacia o meno dei processi decisionali nell'utilizzo dei fondi comunitari nei più ristretti ambiti territoriali dove effettivamente sono utilizzati a favore di persone e d'impresе.

Dalle evidenze emerse nel paragrafo 1.4 e dalle considerazioni precedenti sulle decisioni e sulle attività indispensabili per migliorare le basi informative, si possono individuare i risultati attesi, le azioni con cui perseguirli e gli indicatori attraverso i quali misurare i risultati, riportati nella tabella successiva.

**Tavola 2.11 – Risultati attesi, azioni e indicatori di risultato**

<b>Risultati attesi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Indicatore di risultato</b>
<b>Miglioramento delle basi informative, statistiche e amministrative, soprattutto quelle che consentono analisi longitudinali e valutazione dei risultati</b>		
Integrazione delle basi dati informative di natura amministrativa, creazione di un database unico e messa a disposizione dei microdati al mondo scientifico	Definizione dei soggetti responsabili della progettazione e della realizzazione delle basi informative, statistiche e amministrative, valutazione del loro costo, ripartizione regionale della spesa e individuazione dei soggetti terzi a cui compete la verifica della loro corretta esecuzione	Data base unico disponibile presso INPS e ISTAT. Microdati disponibili al mondo scientifico a ai soggetti SISTAN secondo le attuali regole.
Integrazione da parte dei servizi competenti della banca dati SIP (INPS) con informazioni sulle misure di politica attiva erogate ai beneficiari di ammortizzatori sociali		Archivio SIP, integrato con le informazioni sulle politiche erogate a ciascun beneficiario di ammortizzatori, disponibile su Internet e accessibile da tutti i soggetti competenti, comprese le agenzie per il lavoro
Potenziamento dei servizi informativi delle Regioni al fine di monitorare e valutare le politiche del lavoro e di utilizzare gli indicatori di risultato		Creati i servizi informativi della Regione capaci di elaborare i propri dati delle CO e del SIL e gli altri dati previsti nei punti precedenti che saranno messi a disposizione anche delle Regioni
Interoperabilità dei Sistemi Informativi Lavoro (SIL) delle Regioni, integrazione con le CO e il SIP		Creato un sistema integrato per la consultazione dei dati presenti nei SIL, CO e SIP, anche a fini statistici generali (Eurostat) Definite codifiche uniformi e standard statistici condivisi
Creazione della dorsale informativa unica		Stipulato accordo fra Stato e Regioni per la piena realizzazione di una dorsale informativa unica e l'utilizzo dei flussi congiunti, provenienti non solo dal MIUR, dalla banca dati percettori, ma anche dai sistemi informativi lavoro delle Regioni

Risultati attesi	Azioni	Indicatore di risultato
<b>Miglioramento delle basi informative, statistiche e amministrative, soprattutto quelle che consentono analisi longitudinali e valutazione dei risultati</b>		
Creazione della banca dati sullo stato di avanzamento e sui risultati dei progetti		Banca dati sullo stato di avanzamento e sui risultati dei progetti comunitari consultabile on-line

### 3. Il contrasto alle discriminazioni nel lavoro, nelle retribuzioni e nella carriera delle lavoratrici

Il tema delle discriminazioni nel lavoro, nelle retribuzioni e nella carriera è affrontato in questo capitolo solo dal punto di vista della segregazione occupazionale femminile.

La letteratura distingue due forme di segregazione occupazionale: la segregazione orizzontale, riferita alla concentrazione dell'occupazione femminile in un ristretto numero di settori e professioni, e la segregazione verticale, riferita alla concentrazione femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica nell'ambito di una stessa occupazione.

La presenza di segregazione orizzontale evidenzia l'esistenza di stereotipi sociali legati al genere che ostacola la flessibilità del mercato del lavoro (cioè il rapido adattamento ai cambiamenti esogeni); la presenza di segregazione verticale evidenzia l'esistenza di un "soffitto di cristallo" (*glass ceiling*) che ostacola il percorso di carriera delle donne e le esclude dalle posizioni apicali<sup>54</sup>.

Con segregazione orizzontale si intende il fenomeno di concentrazione (sovra-rappresentazione) – e viceversa di scarsa presenza (sotto-rappresentazione) – di uno dei due sessi in un determinato ambito lavorativo: settore, occupazione, posizione nella professione, mansione eccetera.

La segregazione è "orizzontale" nel senso che questi ambiti lavorativi sono considerati tutti allo stesso livello e non ordinati secondo una "scala di valore"; ad esempio, sappiamo che le donne sono sovra-rappresentate fra le infermiere e gli uomini fra i muratori: questo non implica *di per sé* che il mestiere di infermiera sia migliore o peggiore di quello di muratore.

La segregazione verticale, invece, si riferisce alla concentrazione di uno dei due sessi in determinate posizioni all'interno di un certo ambito lavorativo, in una scala in qualsiasi modo gerarchica: posizioni dirigenziali contro posizioni impiegatizie, ma anche mansioni ad alto contenuto tecnologico contro mansioni manuali, alta o bassa qualifica, maggiore o minore prestigio delle specializzazioni, maggiore o minore accesso a bonus e benefit, contratto precario o stabile, tempo pieno o part time e così via<sup>55</sup>.

La segregazione di genere nei settori economici o nelle professioni può essere misurata attraverso uno specifico indicatore sviluppato dall'Eurostat basato sul tasso di femminilizzazione e di maschilizzazione dei settori economici o delle professioni<sup>56</sup> (la somma delle differenze di genere è calcolata in rapporto percentuale all'occupazione totale) oppure direttamente attraverso questi due ultimi semplici indicatori che misurano il rapporto percentuale tra il numero di lavoratrici o di lavoratori e il totale degli occupati dello stesso sesso e settore economico.

Come si può osservare nel grafico successivo, che riporta il tasso di segregazione per settore economico (*gender segregation in economic sectors*) nei paesi dell'Unione europea, i valori di questo indicatore non seguono la tradizionale ripartizione fra paesi del Sud e del Nord perché si attestano ai livelli più bassi, intorno al 18%, sia per l'Italia e la Francia che per la Germania, l'Austria, il Regno Unito, mentre si osservano tassi più elevati, superiori al 22%, nei paesi del Nord Europa come Svezia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Finlandia ed Estonia che raggiunge il valore più alto (25,8%), ma anche in Spagna (20,7%) e in Portogallo (21,7%) (*figura 3.1*).

I valori più bassi dell'indice si rilevano in Grecia (15,5%) e a Malta (15,6%).

Anche per il tasso di segregazione per professione l'Italia si colloca ai livelli più bassi della classifica (23,8%), superiori solo a quelli della Grecia (22,4%) e della Romania (22,9%) (*figura 3.2*).

---

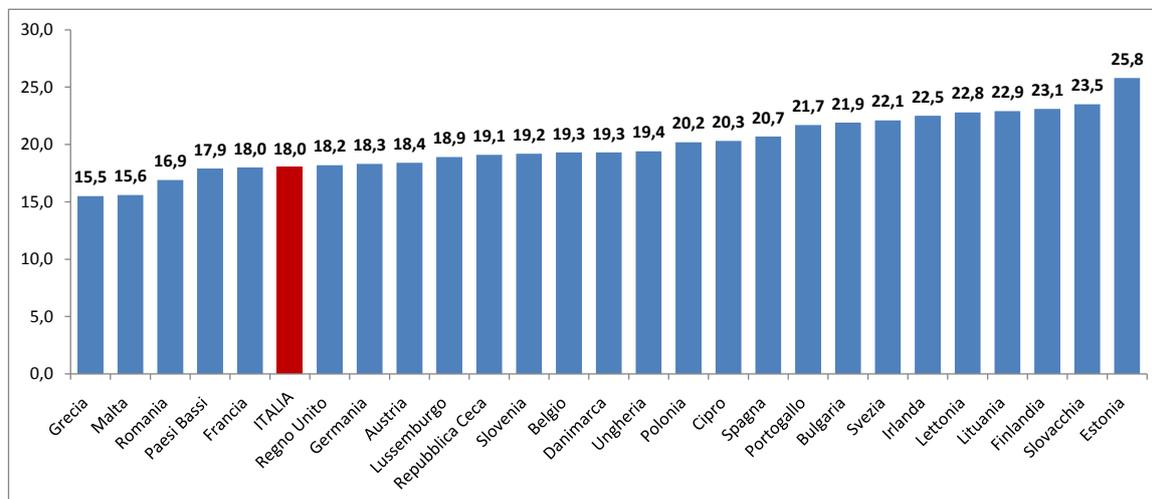
<sup>54</sup> Cfr. Luisa Rosti, *La segregazione occupazionale in Italia*, in Simonazzi Annamaria (a cura di) "Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere", Carocci, Milano, 2006.

<sup>55</sup> Cfr. Serena Vitale, *Disambiguazione: "gender segregation" orizzontale o verticale?*, Monitoraggio del mercato del lavoro in provincia di Lucca, <http://lavorolucca.wordpress.com/tag/definizioni/>

<sup>56</sup> Rapporto percentuale tra il numero di lavoratrici o di lavoratori e il totale degli occupati dello stesso sesso.

Livelli più alti di segregazione di genere per professione si osservano in Germania (26,1%), in Francia (26,6%), in Svezia (27%), in Spagna (27,3%), in Finlandia (29,5%) e in Estonia con il valore più alto fra i 27 paesi dell'Unione (32,2%).

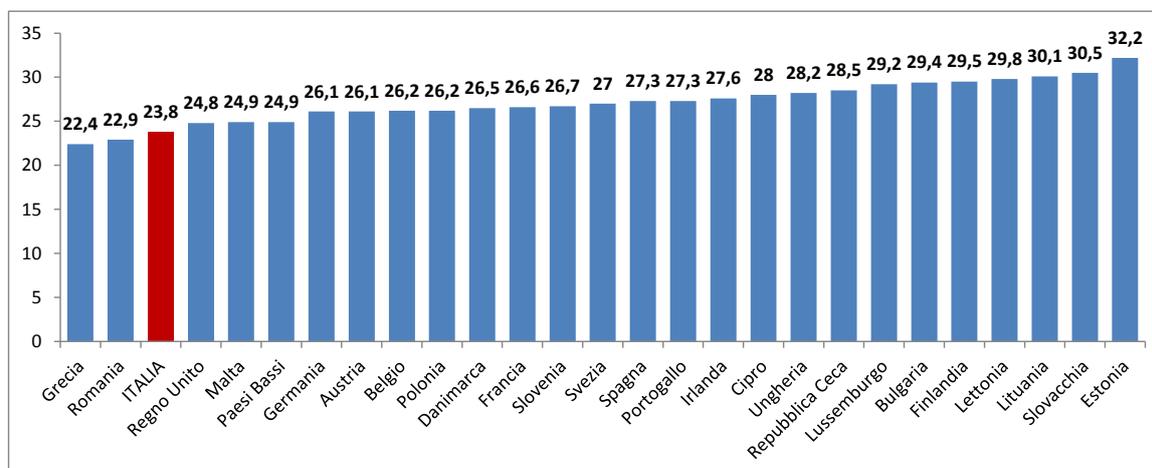
**Figura 3.1 – Segregazione di genere nei settori economici nei paesi dell'Unione europea – Anno 2008 (valori percentuali \*)**



\* La segregazione di genere nei settori è calcolata come la quota nazionale media di occupazione per le donne e per gli uomini applicata a ciascun settore; le differenze sono sommate per produrre il dato complessivo dello squilibrio tra i sessi espresso in rapporto all'occupazione totale (classificazione NACE).

Fonte: Eurostat (*Labour Force Survey*).

**Figura 3.2 – Segregazione di genere nelle professioni nei paesi dell'Unione europea – Anno 2008 (valori percentuali \*)**



\* La segregazione di genere nelle professioni è calcolata come la quota nazionale media di occupazione per le donne e per gli uomini applicata a ciascuna professione; le differenze sono sommate per produrre il dato complessivo dello squilibrio tra i sessi espresso in rapporto all'occupazione totale (classificazione ISCO).

Fonte: Eurostat (*Labour Force Survey*).

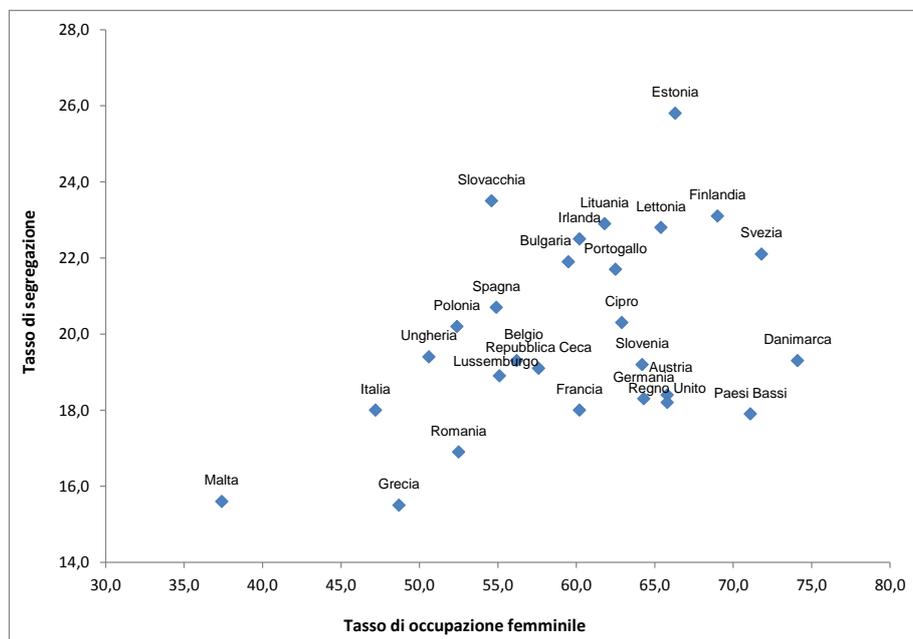
Numerose ricerche in materia sostengono che esiste una correlazione positiva tra gli indici di segregazione e i tassi di occupazione femminile, mettendo in evidenza che è preferibile un mercato del lavoro con elevata segregazione e alti tassi di occupazione femminile come quelli di Svezia e Finlandia a un mercato con bassa segregazione e bassi tassi di occupazione come quello italiano e greco<sup>57</sup>.

Come si può vedere nel grafico a dispersione successivo, la correlazione fra i due indicatori in Europa è poco significativa: la Danimarca con il più alto tasso di occupazione femminile (74,1%) ha lo stesso indice di segregazione dell'Ungheria di poco superiore al 19%, dove però il tasso di occupazione riguarda solo poco più della metà della popolazione femminile (50,6%); la Finlandia e la Slovacchia condividono altissimi tassi

<sup>57</sup> Cfr. Luisa Rosti, *op. cit.*

di segregazione intorno al 23%, ma mentre nel primo paese il tasso di occupazione femminile si attesta al 69%, nel secondo è inferiore di oltre 14 punti percentuali (54,6%); i paesi Bassi e l'Italia condividono uno dei più bassi tassi di segregazione, ma la distanza fra il tasso di occupazione femminile dei due paesi è pari a quasi 24 punti (71,1% in Olanda e 47,2% in Italia) (figura 3.3).

**Figura 3.3 – Tasso di segregazione nei settori economici e tasso di occupazione femminile nei paesi dell'Unione europea – Anno 2008 (valori percentuali)**



Il livello di segregazione di genere incide, di conseguenza, in modo marginale sul tasso di occupazione femminile che è maggiormente sensibile ad altri fattori come l'efficacia delle misure di conciliazione, la riduzione del costo dei servizi di cura e gli aumenti salariali che rendano sostenibili i costi di sostituzione del lavoro domestico non pagato.

Viceversa, sistemi molto generosi di *child care* e di congedi parentali rivolti solo alle donne possono influire negativamente sulla segregazione verticale di genere.

Questo tema è affrontato in una ricerca dal titolo eloquente dell'*Institute for the Study of Labor: Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to?*.

Nel paper dell'IZA, si ricorda che i paesi nordici hanno raggiunto risultati ragguardevoli nelle politiche di genere, con alti tassi di partecipazione al lavoro delle madri e solo una moderata diminuzione del tasso di natalità rispetto agli altri paesi occidentali. Questo risultato è stato attribuito al fatto che il modello di *welfare state*, soprattutto le politiche della famiglia scelte dai paesi nordici hanno standard molto elevati.

La disponibilità di generosi schemi di congedo parentale con alti tassi di compensazione della retribuzione ha, infatti, reso possibile alle madri di assentarsi per un tempo considerevole dal lavoro per la nascita dei figli e di ritornare al loro precedente lavoro grazie all'ampia disponibilità di asili nido pubblici.

Questo modello nordico - si chiedono le autrici - rischia di determinare un effetto boomerang negativo nella posizione delle donne nel mercato del lavoro, soprattutto per quelle con i più alti livelli d'istruzione? Il sistema nordico di welfare a favore delle donne è veramente un modello a cui aspirare?<sup>58</sup>

Gli autori rispondono che il sistema nordico di stato sociale ha prodotto un nuovo tipo di "soffitto di cristallo", diverso da quello tradizionale all'interno delle singole imprese, che coinvolge gran parte delle lavoratrici svedesi a causa dei particolari e generosi schemi di congedo parentale. Questo tipo di segregazione verticale è determinato dal fatto che le donne sono ancora le principali responsabili del lavoro domestico, che il loro uso dei congedi parentali è di gran lunga superiore a quello degli uomini e che lavorano soprattutto nel settore pubblico<sup>59</sup>.

<sup>58</sup> Cfr. Nabanita Gupta Datta, Nina Smith, Mette Verner, *Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to?*, IZA IZA Discussion Paper No. 2014, 2006.

<sup>59</sup> *Ibidem*.

Gli effetti negativi si manifestano soprattutto nei confronti delle donne con le più alte qualificazioni: in un mondo in cui aumenta la competizione globale è dannoso che una larga quota delle forze di lavoro perda importanti competenze durante i lunghi periodi di assenza dal lavoro<sup>60</sup>.

Questi dubbi sono confermati da Luisa Rosti: “ciò che ha mantenuto alti e stabili i tassi di occupazione femminile nei paesi scandinavi non è tanto la diversa ripartizione del lavoro di cura tra uomini e donne, quanto piuttosto la diversa ripartizione degli oneri assistenziali tra famiglia e Stato, cioè la diversa struttura del sistema di welfare, che offre migliore assistenza per la cura dei bambini, degli anziani e delle persone non autosufficienti, e agevola la conciliazione tra impegni familiari e impegno nel lavoro per il mercato”<sup>61</sup>.

Molteplici possono essere le cause della segregazione occupazionale femminile e si manifestano sia dal lato dell’offerta che della domanda.

Il modello del capitale umano (le persone scelgono il livello d’istruzione che massimizza il valore presente dei guadagni per tutta la vita) può spiegare, per una parte, perché le donne scelgono razionalmente certe professioni e ne escludono delle altre: “alcune professioni (per esempio, le insegnanti di asilo nido o chi si prende cura dei bambini) richiedono qualifiche che non devono essere aggiornate di frequente, mentre altre professioni (come i concertisti o i fisici nucleari) richiedono qualifiche che devono essere aggiornate di continuo. Le donne che vogliono massimizzare il valore presente dei guadagni di tutta la vita non entreranno in professioni nelle quali le loro professioni si deprezzano rapidamente durante gli anni che trascorrono nel settore non di mercato”<sup>62</sup>. Insomma le donne tendono a scegliere settori dove le loro risorse di capitale umano rischiano meno di deprezzarsi quando rientrano da assenze di lavoro determinate dalla maternità.

D’altro canto una causa importante della segregazione orizzontale, dal lato della domanda, può derivare proprio dalla decisione della lavoratrice di scegliere settori e professioni, come per esempio l’insegnamento, che consentono di conciliare in maniera ottimale il lavoro e gli impegni familiari, anche se confermano il suo ruolo esclusivo nel lavoro domestico.

Gli stereotipi di genere e i pregiudizi sessisti pesano naturalmente in modo ancora significativo sulla segregazione occupazionale femminile, in particolare in quella verticale, da quelli socio-culturali (alta diffusione di comportamenti segreganti da parte degli uomini, esclusione delle donne dalle dinamiche di potere, stereotipizzazione per genere degli incarichi, prevenzioni nei confronti della professionalità femminile, scarso riconoscimento delle cariche ricoperte dalle donne, forte competitività degli uomini, scarsa solidarietà tra le colleghe, ostilità verso le donne in posizioni dirigenziali, molestie sessuali, ecc.) ai fattori organizzativi relativi alla carriera (difficoltà ad accedere ai “segreti del mestiere, discrezionalità delle procedure di valutazione a danno delle donne, mancanza di figure femminili di riferimento, ecc.)<sup>63</sup>.

Ma occorre riconoscere che esiste in qualche misura una sorta di complicità rispetto al processo di segregazione: scarsa consapevolezza delle dinamiche di genere e di progressione nella carriera, basso livello di autostima, scarsa ambizione, paura di non essere accettate in un ambiente maschile, mancanza di spirito competitivo<sup>64</sup>.

I problemi della segregazione di genere per titolo di studio è stato già esaminato nel paragrafo 1.3. da cui emerge, per esempio, che le donne laureate, anche in discipline tecnico scientifiche, non riescono a cogliere,

---

<sup>60</sup> *Ibidem*.

<sup>61</sup> Luisa Rosti, *op. cit.* p. 9.

<sup>62</sup> Daniela del Boca e Alessandra Venturini (a cura di), *Le discriminazioni del mercato del lavoro*, in George J. Borjas, *op.cit.*, pp. 343-344.

<sup>63</sup> Cfr. Marina Cacace ed Emanuela Mastropietro, *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.

<sup>64</sup> *Ibidem*.

se non parzialmente, i frutti del loro investimento in capitale umano a tre anni dal conseguimento del titolo terziario.

La domanda a cui rispondere è perché le laureate hanno un rendimento del loro investimento in istruzione minore di quello dei colleghi maschi, anche se hanno avuto voti migliori.

A parte le evidenze che emergono dal successivo paragrafo 3.2.1 sul *gender pay gap*, dal momento che in Italia le retribuzioni per la stessa mansione, nella stessa impresa, sono uguali per donne e uomini, sembra probabile che lavoratrici e lavoratori con lo stesso livello d'istruzione abbiano incarichi diversi, più alti per gli uomini.

Anche la discriminazione statistica può spiegare in parte questo fenomeno: se a tre anni dalla laurea la donna ottiene un punteggio nel test di ammissione o nel colloquio di valutazione identico a quello dell'uomo, a quest'ultimo viene offerta una retribuzione maggiore o una mansione superiore perché si attende, dal punto di vista statistico, che la donna possa essere meno produttiva, anche perché si assenterà maggiormente dal lavoro per maternità o non sarà disponibile agli straordinari.

Altre considerazioni possono essere tratte dalla recente indagine dell'Isfol sulle donne nelle professioni ordinarie<sup>65</sup> che si sono sviluppate per secoli sul modello di vita dell'uomo che non ha altre incombenze oltre al lavoro e al tempo libero. Finché le incombenze familiari non saranno divise equamente fra i due partner – cosa che non accade completamente neppure in Svezia – la carriera della donna nelle professioni liberali, anche se laureata con i massimi dei voti, sarà ostacolata dall'obiettiva constatazione che, se madre, oltre al lavoro retribuito e al tempo libero, deve dedicare una fetta consistente del suo tempo al lavoro familiare non pagato.

“Nel caso della libera professione nessuna tutela è prevista in caso di maternità della professionista e le forme di collaborazione più frequenti per titolari di partita IVA comportano spesso situazioni di precariato per l'alternanza degli incarichi o, al contrario, situazioni di lunghi incarichi con monocommittenza che escludono ferie, malattia e a maggior ragione congedi parentali, o ancora incarichi *ad personam* le cui responsabilità di gestione impediscono di prevedere un'interruzione delle attività professionali disgiunta da una parallela  
interruzione del reddito”<sup>66</sup>.

L'Istituto prevede di conseguenza che “in Italia si assisterà a una forte crescita della presenza delle donne all'interno delle professioni, in parte anche grazie all'inserimento del requisito della laurea, che le donne posseggono in misura maggiore rispetto agli uomini. Tale aumento influirà probabilmente in maniera negativa sul fatturato generale delle attività professionali nel loro complesso se non si penserà a politiche di *welfare* e di conciliazione appropriate”<sup>67</sup>.

---

<sup>65</sup> Isfol, *Donne e professioni: caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, I libri del fondo sociale europeo, n. 155, 2011.

<sup>66</sup> Ivi, p. 150.

<sup>67</sup> Ivi, p. 159.

### 3.1 La segregazione orizzontale<sup>68</sup>

Considerando la sola segregazione orizzontale, emerge che, a conferma di un andamento strutturale, anche nel 2011 la grande maggioranza delle occupate si concentra nel settore dei servizi, con qualche differenza tra le diverse aree del Paese: risultano occupate in questo settore l'82% delle lavoratrici nel Centro-Nord e l'86,5% nel Mezzogiorno. In linea con quanto già osservato, dal 1994 al 2011 la crescita del settore dei servizi spinge la quota delle donne occupate nel comparto ad un incremento di oltre 11 punti percentuali nel Centro-Nord e di 9,5 nel Mezzogiorno.

Nelle regioni meridionali si rileva la più consistente riduzione della quota di occupate in agricoltura (-6,4 punti a fronte di -2,3 punti nel Centro-Nord), mentre nelle regioni centro-settentrionali è più consistente la flessione delle donne occupate nell'industria (-9 punti a fronte di -3 punti nel Mezzogiorno).

L'elevata segregazione orizzontale, denunciata dalla concentrazione di oltre 4 occupate su 5 nel settore dei servizi può essere interpretata come un segnale della sottoutilizzazione della forza lavoro femminile che appare, secondo le attese, particolarmente intensa nel Mezzogiorno. Si osserva spesso che tale concentrazione è facilmente causa di rigidità del mercato del lavoro, perché ne limita la capacità di adattamento ai cambiamenti tecnologici, risultando in definitiva dannosa per l'economia, poiché riduce l'efficienza del sistema e le sue prospettive di sviluppo. Tuttavia, se la segregazione occupazionale delle donne può rappresentare un limite di efficienza, oltre che di equità, del mercato del lavoro, rappresenta anche, nel ciclo recessivo, un argine alla contrazione dell'occupazione femminile che, concentrata nel terziario, appare al riparo nel settore meno colpito dagli effetti della crisi.

Il quadro di segregazione orizzontale delle occupate è confermato anche dall'analisi dell'incidenza percentuale dell'occupazione femminile nelle singole professioni. Infatti il lavoro delle donne si concentra su poche professioni che, da un lato, attraggono nei propri ranghi la maggior parte delle donne occupate e, dall'altro, rappresentano attività fortemente connotate da stereotipi sociali e ricalcate sui ruoli femminili tradizionali del lavoro domestico, educativo e di cura. Si tratta di attività spesso caratterizzate da bassa qualificazione, retribuzioni poco elevate e scarse prospettive di carriera, ma, per contro, più facilmente conciliabili con le responsabilità familiari. Incide sul fenomeno della segregazione anche la percezione del prestigio occupazionale di alcune professioni considerate più pertinenti alle caratteristiche delle donne.

Nel quadro restituito dai dati del 2011 e considerando le professioni in cui la componente femminile appare prevalente, si osserva che le attività che risultano appannaggio quasi esclusivo delle donne sono quelle di collaboratore domestico, insegnante (fino alla scuola secondaria superiore) e infermiere, e presentano un tasso di femminilizzazione superiore o vicino all'80% (88,4%, 80,3% e 78,8% rispettivamente) (*tavola 3.1*). Seguono, nella scala delle professioni ordinata per tasso di femminilizzazione, le attività di parrucchiere (73,5%), operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento (69,1%), ragioniere (63,2%), segretario o impiegato esecutivo (62,5%), commesso (62,3%), addetto alle pulizie degli uffici (62,1%), personale non qualificato dei servizi di istruzione e sanità (56,2%) e cameriere (52,0%). È in queste 11 professioni ad alto tasso di femminilizzazione (>50%) che si concentra il 67,6% dell'occupazione femminile a livello nazionale, contro appena il 22,8% degli occupati maschi. E la stessa concentrazione si registra senza che sia dato riscontrare differenze territoriali apprezzabili, giacché la quota di donne occupate in queste professioni è sostanzialmente identica nel Mezzogiorno (67,3%) e nel Centro-Nord (67,1%).

A fronte di una analoga concentrazione del lavoro delle donne verso le "professioni femminili", la ripartizione del Mezzogiorno si segnala per tassi di femminilizzazione delle singole professioni mediamente meno elevati che evidenziano una minore segregazione occupazionale (orizzontale) rispetto al Centro-Nord. Se nel Centro-Nord il tasso medio di femminilizzazione per le professioni selezionate arriva al 70,2%, nel Mezzogiorno si ferma invece al 59%. In realtà il dato rivela un vantaggio solo apparente poiché è frutto della più bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro in questa ripartizione.

Messa in luce dalle analisi internazionali che registrano i maggiori indici di segregazione nei Paesi più all'avanguardia per l'occupazione delle donne, la relazione tra alta occupazione e alta segregazione è confermata anche nel confronto tra le grandi ripartizioni del Paese.

---

<sup>68</sup> Questo paragrafo è interamente tratto da: Italia Lavoro - LaFamMe, *La condizione femminile sul mercato del lavoro meridionale*, in "Rapporto Svimez 2012 sull'economia del Mezzogiorno", 2012.

Tuttavia, è opportuno considerare che il dato nelle regioni meridionali può essere in parte distorto dal più alto tasso d'irregolarità che caratterizza selettivamente una buona parte delle professioni più femminilizzate (collaborazioni domestiche, camerieri e commessi).

L'incidenza percentuale dell'occupazione femminile nelle 11 professioni analizzate ha subito, dal 2004, pur tenendo presente alcune possibili discrepanze derivanti dall'utilizzo di due diverse versioni della classificazione delle professioni, un incremento di circa 7 punti percentuali nel Centro-Nord e di 9 nel Mezzogiorno.

**Tavola 3.1 - Occupati in alcune professioni ad alto tasso di femminilizzazione per ripartizione geografica e sesso - Anno 2011**  
(valori assoluti e composizioni percentuali)

	Centro-Nord			Mezzogiorno			Totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<b>Valori assoluti</b>									
Professore, insegnante	108.492	601.302	709.794	78.190	304.769	382.960	232.550	946.505	1.179.055
Infermiere	140.085	602.444	742.529	73.035	187.390	260.425	213.121	789.834	1.002.954
Ragioniere	212.730	406.444	619.173	74.868	87.920	162.788	287.597	494.364	781.961
Segretario e impiegato con funzioni esecutive	710.469	1.359.435	2.069.903	311.417	340.688	652.105	1.021.886	1.700.122	2.722.008
Commesso	270.773	490.879	761.652	123.394	159.587	282.981	394.167	650.465	1.044.633
Cameriere	297.903	382.209	680.113	157.743	111.843	269.585	455.646	494.052	949.698
Parrucchiere	39.681	144.968	184.649	29.742	47.646	77.388	69.423	192.615	262.037
Operaio specializzato del tessile e dell'abbigliamento	44.609	105.386	149.995	15.251	28.266	43.517	59.860	133.653	193.513
Addetto alle pulizie uffici	101.102	235.309	336.411	79.484	60.068	139.552	180.586	295.377	475.963
Personale non qualificato nei servizi di istruzione, sanità e custodia edifici	63.515	127.450	190.964	68.235	41.896	110.131	131.749	169.346	301.095
Collaboratore domestico	46.182	349.578	395.759	13.603	104.371	117.974	59.785	453.949	513.733
<b>Totale professioni ad alto tasso di femminilizzazione</b>	<b>2.035.540</b>	<b>4.805.403</b>	<b>6.840.944</b>	<b>1.024.962</b>	<b>1.474.443</b>	<b>2.499.406</b>	<b>3.106.370</b>	<b>6.320.280</b>	<b>9.426.650</b>
Altre professioni	7.556.899	2.353.699	9.910.599	3.001.239	715.056	3.716.295	10.512.271	3.028.322	13.540.593
<b>Totale occupati</b>	<b>9.592.440</b>	<b>7.159.102</b>	<b>16.751.542</b>	<b>4.026.201</b>	<b>2.189.499</b>	<b>6.215.701</b>	<b>13.618.641</b>	<b>9.348.602</b>	<b>22.967.243</b>
<b>Composizione percentuale</b>									
Professore, insegnante	1,1	8,4	4,2	1,9	13,9	6,2	1,7	10,1	5,1
Infermiere	1,5	8,4	4,4	1,8	8,6	4,2	1,6	8,4	4,4
Ragioniere	2,2	5,7	3,7	1,9	4,0	2,6	2,1	5,3	3,4
Segretario e impiegato con funzioni esecutive	7,4	19,0	12,4	7,7	15,6	10,5	7,5	18,2	11,9
Commesso	2,8	6,9	4,5	3,1	7,3	4,6	2,9	7,0	4,5
Cameriere	3,1	5,3	4,1	3,9	5,1	4,3	3,3	5,3	4,1
Parrucchiere	0,4	2,0	1,1	0,7	2,2	1,2	0,5	2,1	1,1
Operaio specializzato del tessile e dell'abbigliamento	0,5	1,5	0,9	0,4	1,3	0,7	0,4	1,4	0,8
Addetto alle pulizie uffici	1,1	3,3	2,0	2,0	2,7	2,2	1,3	3,2	2,1
Personale non qualificato nei servizi di istruzione, sanità e custodia edifici	0,7	1,8	1,1	1,7	1,9	1,8	1,0	1,8	1,3
Collaboratore domestico	0,5	4,9	2,4	0,3	4,8	1,9	0,4	4,9	2,2
<b>Totale professioni ad alto tasso di femminilizzazione</b>	<b>21,2</b>	<b>67,1</b>	<b>40,8</b>	<b>25,5</b>	<b>67,3</b>	<b>40,2</b>	<b>22,8</b>	<b>67,6</b>	<b>41,0</b>
Altre professioni	78,8	32,9	59,2	74,5	32,7	59,8	77,2	32,4	59,0
<b>Totale complessivo</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Tasso di maschilizzazione e di femminilizzazione</b>									
Professore, insegnante	18,4	81,6	100,0	22,2	77,8	100,0	19,7	80,3	100,0
Infermiere	18,9	81,1	100,0	28,0	72,0	100,0	21,2	78,8	100,0
Ragioniere	34,4	65,6	100,0	46,0	54,0	100,0	36,8	63,2	100,0
Segretario e impiegato con funzioni esecutive	34,3	65,7	100,0	47,8	52,2	100,0	37,5	62,5	100,0
Commesso	35,6	64,4	100,0	43,6	56,4	100,0	37,7	62,3	100,0
Cameriere	43,8	56,2	100,0	58,5	41,5	100,0	48,0	52,0	100,0
Parrucchiere	21,5	78,5	100,0	38,4	61,6	100,0	26,5	73,5	100,0
Operaio specializzato del tessile e dell'abbigliamento	29,7	70,3	100,0	35,0	65,0	100,0	30,9	69,1	100,0
Addetto alle pulizie uffici	30,1	69,9	100,0	57,0	43,0	100,0	37,9	62,1	100,0

	Centro-Nord			Mezzogiorno			Totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Personale non qualificato nei servizi di istruzione, sanità e custodia edifici	33,3	66,7	100,0	62,0	38,0	100,0	43,8	56,2	100,0
Collaboratore domestico	11,7	88,3	100,0	11,5	88,5	100,0	11,6	88,4	100,0
<b>Totale professioni ad alto tasso di femminilizzazione</b>	<b>29,8</b>	<b>70,2</b>	<b>100,0</b>	<b>41,0</b>	<b>59,0</b>	<b>100,0</b>	<b>33,0</b>	<b>67,0</b>	<b>100,0</b>
Altre professioni	76,3	23,7	100,0	80,8	19,2	100,0	77,6	22,4	100,0
<b>Totale complessivo</b>	<b>57,3</b>	<b>42,7</b>	<b>100,0</b>	<b>64,8</b>	<b>35,2</b>	<b>100,0</b>	<b>59,3</b>	<b>40,7</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IL su dati ISTAT (Rilevazione sulle Forze di Lavoro).

L'analisi dei rapporti di lavoro attivati per genere e area geografica mostra chiaramente come alcuni settori esprimano una domanda di lavoro fortemente connotata per genere, rivolgendosi specificamente o alla componente maschile o alla componente femminile della forza lavoro, ma anche che lo spettro delle opportunità occupazionali disponibili è condizionato dall'area geografica di residenza del lavoratore (figura 3.4).

I due settori a maggiore vocazione femminile sono rappresentati dalle attività svolte presso famiglie e convivenze (colf e badanti) e della pubblica amministrazione.

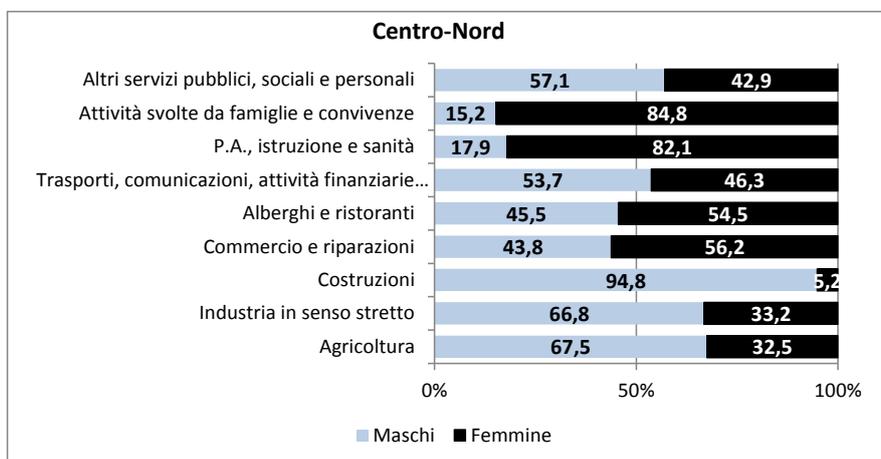
Nel primo settore, sul totale delle attivazioni l'incidenza delle lavoratrici varia dall'86% del Mezzogiorno all'84,8% del Centro Nord.

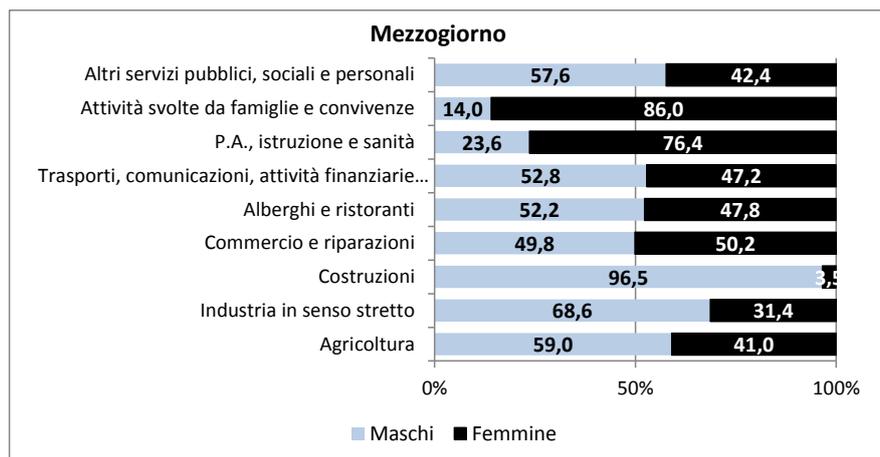
Nel settore della pubblica amministrazione, in cui il comparto dell'istruzione risulta preponderante, il tasso di femminilizzazione raggiunge l'82,1% al Centro-Nord e si attesta al 76,4% del Mezzogiorno.

Il settore dell'agricoltura registra una incidenza femminile assai più modesta che risulta maggiore nel Mezzogiorno (41%) rispetto al Centro-Nord (32,5%).

Nelle regioni centro settentrionali l'incidenza femminile è superiore a quella maschile nei contratti attivati per il settore degli alberghi e ristoranti (54,5% a fronte del 45,5% degli uomini) e per quello del commercio (56,2% a fronte del 43,8% degli uomini), mentre nel Mezzogiorno la componente femminile è più contenuta (rispettivamente 47,8% e 50,2%).

**Figura 3.4 - Rapporti di lavoro attivati per settore di attività economica, ripartizione territoriale e genere del lavoratore interessato - Anno 2011** (composizione percentuale)





Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie, 2012.

Il dettaglio sui soli contratti di lavoro attivati a favore delle lavoratrici mostra significative differenze territoriali in relazione ai settori economici che esprimono la domanda (tavola 3.2).

Nel Mezzogiorno la maggiore domanda di lavoro femminile proviene dall'agricoltura, seguita dalla pubblica amministrazione e dal settore degli alberghi e ristoranti; nel Centro-Nord il primato della domanda spetta alla pubblica amministrazione, seguita dal settore degli alberghi e ristoranti e da quello dei trasporti e comunicazioni.

Il settore agricolo, che nel 2011 rappresenta il 9,9% della domanda totale di lavoro femminile soddisfatta con l'attivazione di nuovi contratti (4,4% nel Centro-Nord e 21,3% nel Mezzogiorno), ripartisce gli avviamenti per il 70,7% nelle regioni meridionali e per il 29,3% in quelle centro-settentrionali.

Il settore degli alberghi e ristoranti, che rappresenta il 18,0% della domanda di lavoro femminile (19,1% al Centro-Nord e 15,7% nel Mezzogiorno), esaurisce la maggior parte delle attivazioni nelle regioni del Centro-Nord (71,2% a fronte del 28,8% del Mezzogiorno).

Lo stesso vale per il settore dei trasporti (13,9% della domanda complessiva di lavoro femminile) che concentra gran parte dei contratti nel Centro-Nord (71,5% a fronte del 28,5% del Mezzogiorno).

Infine, appare significativa la distribuzione delle attivazioni del settore della pubblica amministrazione, istruzione e sanità. Il settore raccoglie una quota della domanda di lavoro femminile che è sostanzialmente analoga nel Centro-Nord e nel Mezzogiorno (rispettivamente 28,6% e 28,0%) e che, anche in coerenza con la diversa distribuzione della popolazione, resta assorbita per il 67,4% dalle regioni centro settentrionali e solo dal 32,6% da quelle meridionali.

**Tavola 3.2 - Rapporti di lavoro attivati (femmine) per settore di attività economica e ripartizione territoriale - Anno 2011**  
(valori assoluti e composizioni percentuali)

	Centro-Nord	Mezzogiorno	Italia (a)	Centro-Nord	Mezzogiorno	Italia (a)	Centro-Nord	Mezzogiorno	Italia (a)
	Valori assoluti in migliaia			Composizione percentuale di colonna			Composizione percentuale di riga		
Agricoltura	150.329	361.456	511.813	4,4	21,3	9,9	29,4	70,6	100,0
Industria in senso stretto	211.124	77.752	288.899	6,1	4,6	5,6	73,1	26,9	100,0
Costruzioni	20.645	10.977	31.642	0,6	0,6	0,6	65,2	34,7	100,0
Commercio e riparazioni	280.156	137.311	417.514	8,1	8,1	8,1	67,1	32,9	100,0
Alberghi e ristoranti	657.576	266.549	924.446	19,1	15,7	18,0	71,1	28,8	100,0
Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese	511.408	203.896	715.389	14,8	12,0	13,9	71,5	28,5	100,0
P.A., istruzione e sanità	984.134	475.501	1.460.032	28,6	28,0	28,4	67,4	32,6	100,0
- di cui Istruzione	655.694	376.768	1.032.646	19,0	22,2	20,1	63,5	36,5	
Attività svolte da famiglie e convivenze	246.711	72.409	319.142	7,2	4,3	6,2	77,3	22,7	100,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	383.880	92.839	477.196	11,1	5,5	9,3	80,4	19,5	100,0
<b>Totale</b>	<b>3.445.963</b>	<b>1.698.690</b>	<b>5.146.073</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>67,0</b>	<b>33,0</b>	<b>100,0</b>

(a) I valori dell'Italia comprendono anche i rapporti di lavoro la cui sede è situata al di fuori del territorio italiano, in comuni di recente istituzione o non è specificata. Pertanto la somma dei valori delle colonne del Centro-Nord e del Mezzogiorno è inferiore al valore riportato per l'Italia.

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie, 2012.

Le caratteristiche settoriali della domanda di lavoro femminile influiscono anche sulla sua qualità. In generale la presenza femminile nel mercato del lavoro è maggiore in tipologie d'impiego meno stabili e nei settori a più bassa remunerazione. Infatti i fabbisogni della domanda di lavoro femminile si concentrano in prevalenza su professioni non qualificate e nell'insegnamento, quelle già osservate precedentemente nelle quali è segregata una quota importante di lavoratrici.

Analizzando la distribuzione per genere dei lavoratori impiegati nelle professioni più richieste nel corso del 2011 (prime dieci per numero di contratti attivati), si può osservare che nel Centro Nord le opportunità più frequenti per la forza lavoro femminile sono quelle relative alle qualifiche di cameriera (pari al 10,6% delle assunzioni femminili nel 2011), d'insegnante di scuola materna (7,6%), di commessa (6,2%), d'insegnante elementare (5,8%), di collaboratrice domestica (4,5%) e di bracciante agricola (3,6%) (tavola 3.3).

Nel Mezzogiorno la gerarchia degli avviamenti più frequenti si differenzia rispetto al Centro Nord per il gran peso che acquisiscono i contratti dell'agricoltura. Nelle regioni meridionali, un quinto delle assunzioni femminili ha interessato le braccianti agricole (21,9%), seguite dalle cameriere (8,1%), dalle insegnanti elementari (5,3%), dalle insegnanti di scuole materne (4,8%) e dalle commesse (4,8%).

Occorre osservare che le assunzioni di braccianti agricole sono, per la quasi totalità, stagionali con contratto a termine di breve durata, che iniziano e cessano nel corso dello stesso anno, e presentano un saldo pari a zero e irrilevante ai fini dell'incremento dello stock medio annuo (il 99,8% sono assunzioni con contratto a tempo determinato).

Fra le professioni più richieste nelle regioni centro-settentrionali, solo tre sono caratterizzate da un livello relativamente più elevato di qualificazione, e sono quelle afferenti al settore dell'istruzione (insegnanti di scuole materne ed elementari) e delle attività artistiche (le assunzioni con la qualifica di registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi sono state, solo per la componente femminile, pari a 102 mila unità), che riguardano il 16,3% delle donne assunte nel 2011. Nelle regioni del Mezzogiorno, le professioni qualificate afferiscono tutte al settore dell'istruzione (insegnanti di scuole materne, elementari e secondarie superiori) e rappresentano il 13,7% delle assunzioni femminili registrate nel corso del 2011.

Una quota significativa dei contratti di lavoro femminile attivati nell'anno in analisi appare rivolta a donne straniere (892 mila, pari al 17,3% del totale) che presentano la cui assunzione è relativamente più frequente nelle professioni non qualificate.

**Tavola 3.3 - Rapporti di lavoro attivati per qualifica professionale, sesso e ripartizione geografica (prime dieci posizioni per numerosità) del lavoratore interessato - Anno 2011** (incidenza percentuale sul totale dei rapporti di lavoro attivati)

	Centro-Nord				Mezzogiorno		
	Femmine	Maschi	Totale		Femmine	Maschi	Totale
Camerieri ed assimilati	10,6	7,0	8,8	Braccianti agricoli	21,9	25,4	23,8
Insegnanti di scuole materne	7,6	0,1	4,0	Camerieri ed assimilati	8,1	6,8	7,4
Commessi e assimilati	6,2	2,5	4,4	Insegnanti elementari	5,3	0,1	2,6
Insegnanti elementari	5,8	0,4	3,2	Insegnanti di scuole materne	4,8	0,0	2,3
Collaboratori domestici ed assimilati	4,5	1,2	2,9	Commessi e assimilati	4,8	1,8	3,2
Braccianti agricoli	3,6	7,5	5,5	Professori di scuola secondaria superiore	3,6	1,3	2,4
Addetti all'assistenza personale a domicilio	3,5	0,3	1,9	Collaboratori domestici ed assimilati	2,7	0,5	1,5
Baristi e assimilati	3,4	1,8	2,6	Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	2,7	1,2	1,9
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	3,3	1,5	2,4	Centralinisti e telefonisti	2,6	0,9	1,7
Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi	3,0	4,6	3,7	Addetti all'assistenza personale a domicilio	2,4	0,2	1,2

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie, 2012.

### 3.1.1 I contratti a termine e part time<sup>69</sup>

Tra le nuove attivazioni del 2011 il contratto a tempo determinato risulta il più diffuso con differenze significative tra le due ripartizioni: nel Centro-Nord è stato utilizzato per il 59,7% dei nuovi assunti, mentre nel Mezzogiorno ha rappresentato la forma contrattuale adottata nel 66% dei casi (*tavola 3.4*).

In relazione all'adozione di questa forma contrattuale, le differenze di genere appaiono modeste, pari a pochi decimi di punto, e molto meno significative delle differenze territoriali.

I rapporti di collaborazione forniscono un canale d'ingresso nel mercato del lavoro che risulta utilizzato più diffusamente per l'assunzione delle donne, e le differenze di genere sono più marcate nelle regioni meridionali (11,2% a fronte dell'8,4% degli uomini). Il gap tra maschi e femmine, nel tasso di ricorso a questa forma contrattuale, è particolarmente significativo nelle classi d'età comprese fra 15 e 34 anni, con divari più alti nel Mezzogiorno.

E' interessante osservare che il contratto di collaborazione viene utilizzato anche per l'assunzione degli over 65 (in misura maggiore nelle regioni centro-settentrionali) e rappresenta il canale di reingresso nel mercato del lavoro dopo la pensione. In questa fase della vita lavorativa, l'adozione del contratto di collaborazione è relativamente più frequente per gli uomini del Centro-Nord (33,6% contro il 26,5% per le donne della stessa ripartizione) e meno frequente per le donne del Mezzogiorno (14,2% contro il 16% per gli uomini della stessa ripartizione).

Pur candidandosi a diventare il canale privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, il contratto di apprendistato va affermandosi in modo molto diverso tra il Nord e il Sud del Paese. Nella fascia d'età fino a 24 anni gli assunti con questo contratto raggiungono il 21,9% nel Centro-Nord, ma arrivano appena al 10% nel Mezzogiorno.

In entrambe le ripartizioni, ma con diversa proporzione, questa forma contrattuale è relativamente più frequente per l'assunzione dei ranghi più giovani della forza lavoro maschile (23,8% al Centro-Nord, contro l'11,0% del Mezzogiorno) rispetto a quella femminile (19,8% contro 8,5%).

Per quanto riguarda il ricorso al contratto a tempo indeterminato, la quota di donne assunte con questo contratto è maggiore nel confronto con gli uomini nelle regioni centro-settentrionali, mentre in quelle meridionali sono gli uomini ad avere la maggiore probabilità di essere assunti con il contratto standard.

Se nel Centro-Nord le donne raggiungono la stabilità lavorativa più tardi degli uomini e solo nella classe d'età tra 35 e 54 anni hanno una probabilità relativa maggiore di essere assunte con un contratto standard, nel Mezzogiorno la probabilità di ricevere un contratto standard è superiore per gli uomini rispetto alle donne in tutte le fasce d'età.

**Tavola 3.4 - Lavoratori interessati da almeno un rapporto di lavoro attivato per classe d'età, tipologia di contratto, genere e ripartizioni - Anno 2011** (composizione percentuale)

	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Apprendistato	Contratti di Collaborazione	Altro (a)	Totale complessivo
<b>CENTRO-NORD</b>						
<b>Femmine</b>						
<15	1,6	89,3	0,4	1,3	9,2	100,0
15-24	17,3	61,5	19,8	10,9	1,3	100,0
25-34	26,0	60,9	5,1	15,3	1,4	100,0
35-54	36,6	58,3	0,0	9,8	0,8	100,0
55-64	43,5	47,9	0,0	11,9	0,6	100,0
>=65	25,6	49,8	0,0	26,5	1,4	100,0
<b>Totale Femmine</b>	<b>30,2</b>	<b>59,0</b>	<b>5,1</b>	<b>12,0</b>	<b>1,1</b>	<b>100,0</b>
<b>Maschi</b>						
<15	0,9	92,7	0,2	1,4	7,2	100,0
15-24	17,1	59,7	23,8	7,0	1,2	100,0
25-34	30,6	60,1	5,2	10,8	1,7	100,0
35-54	34,3	61,9	0,0	8,5	1,7	100,0
55-64	26,2	57,4	0,0	18,3	2,0	100,0
>=65	12,0	54,8	0,0	33,6	1,8	100,0
<b>Totale Maschi</b>	<b>29,1</b>	<b>59,6</b>	<b>5,9</b>	<b>11,1</b>	<b>1,6</b>	<b>100,0</b>

<sup>69</sup> Questo paragrafo è interamente tratto da: Italia Lavoro - LaFamMe, *La condizione femminile sul mercato del lavoro meridionale*, in "Rapporto Svimez 2012 sull'economia del Mezzogiorno", 2012.

	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Apprendistato	Contratti di Collaborazione	Altro (a)	Totale complessivo
<b>Maschi e femmine</b>						
<15	1,2	91,1	0,3	1,3	8,1	100,0
15-24	17,2	60,5	21,9	8,8	1,3	100,0
25-34	28,4	60,5	5,2	13,0	1,6	100,0
35-54	35,5	60,1	0,0	9,2	1,3	100,0
55-64	34,0	53,2	0,0	15,4	1,4	100,0
>=65	15,4	53,5	0,0	31,8	1,7	100,0
<b>Totale complessivo</b>	<b>29,4</b>	<b>59,7</b>	<b>5,7</b>	<b>11,1</b>	<b>1,4</b>	<b>100,0</b>
<b>MEZZOGIORNO</b>						
<b>Femmine</b>						
<15	1,3	94,5	0,4	3,0	0,8	100,0
15-24	23,0	56,9	8,5	16,9	1,9	100,0
25-34	26,6	60,2	2,0	16,2	1,9	100,0
35-54	25,4	70,1	0,1	7,8	1,1	100,0
55-64	23,9	73,9	0,0	3,5	0,8	100,0
>=65	26,2	60,1	0,0	14,2	1,5	100,0
<b>Totale Femmine</b>	<b>25,2</b>	<b>65,6</b>	<b>1,9</b>	<b>11,2</b>	<b>1,4</b>	<b>100,0</b>
<b>Maschi</b>						
<15	4,3	94,6	1,1	0,0	0,0	100,0
15-24	23,3	64,1	11,0	7,9	0,4	100,0
25-34	32,3	63,8	2,5	7,7	0,6	100,0
35-54	32,2	68,0	0,0	4,5	0,9	100,0
55-64	27,7	69,0	0,0	4,7	2,7	100,0
>=65	16,6	67,5	0,0	16,3	1,7	100,0
<b>Totale Maschi</b>	<b>27,9</b>	<b>66,0</b>	<b>2,3</b>	<b>8,4</b>	<b>1,1</b>	<b>100,0</b>
<b>Maschi e femmine</b>						
<15	2,6	94,5	0,7	1,7	0,5	100,0
15-24	23,2	61,1	10,0	11,6	1,0	100,0
25-34	29,7	62,2	2,3	11,6	1,2	100,0
35-54	28,9	69,0	0,0	6,0	1,0	100,0
55-64	26,3	70,9	0,0	4,2	2,0	100,0
>=65	18,2	66,3	0,0	16,0	1,7	100,0
<b>Totale complessivo</b>	<b>27,9</b>	<b>66,0</b>	<b>2,3</b>	<b>8,4</b>	<b>1,1</b>	<b>100,0</b>

(a) La tipologia contrattuale 'Altro' include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratto di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo; lavoro interinale a tempo determinato e indeterminato.

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie, 2012.

Le evidenze che emergono dalle statistiche delle comunicazioni obbligatorie, sono sostenute anche dall'indagine campionaria sulle forze di lavoro dell'Istat. Pur nella diversità degli universi di riferimento i dati ISTAT confermano il maggior ricorso al contratto a tempo determinato nelle regioni del Mezzogiorno rispetto a quelle del Centro-Nord (17,3% e 12,0% rispettivamente) e lo svantaggio di genere per le donne lavoratrici che si concretizza in una frequenza relativa di questa forma contrattuale mediamente maggiore rispetto agli uomini (14,7% contro 12,3%). Il divario tra i generi diventa massimo nel Mezzogiorno (20,5% contro 15,3%) ed espone maggiormente le donne al rischio di mancato rinnovo, soprattutto in caso di maternità. (tavola 3.5).

Nel 2011 un lavoratore a tempo determinato su due è donna, con maggiore probabilità giovane, ma nel Mezzogiorno la quota supera il 55%. Nel 2004 la quota delle donne delle regioni meridionali con contratto a termine era inferiore e pari al 46%.

Nel saldo tra il 2000 e il 2011 la quota di lavoratori dipendenti con contratto a termine è cresciuta di circa mezzo punto in tutte le aree geografiche, ma si può osservare che la variazione è frutto di un andamento che registra un'incidenza crescente per gli uomini del Centro-Nord (che partivano dai valori più bassi e registrano un incremento di 1,5) e per le donne del Mezzogiorno (che viceversa partivano dai valori più alti e segnano un ulteriore crescita di 1 punto del tasso) (tavola 3.6).

In particolare, per queste ultime si osserva una forte crescita dell'incidenza dei contratti a termine fino al 2006 (da 19,4% a 23,0%), e una successiva flessione che riassume in parte la precedente espansione (figura 3.5).

Occorre considerare che la crisi economica nel 2009 ha comportato una riduzione dell'occupazione temporanea di quasi un punto percentuale in tutte le aree del Paese. Ma già dal 2010 si riscontra una ripresa della quota dei contratti a tempo determinato, che si rafforza nel 2011 soprattutto per la componente maschile e nel Centro-Nord. Infatti nel 2011 la crescita del lavoro dipendente è quasi esclusivamente da attribuire all'incremento del lavoro a termine.

**Tavola 3.5 - Occupati dipendenti(15-64 anni) per tipologia contrattuale, sesso e ripartizione geografica - Anno 2011** (valori assoluti e composizione percentuale)

	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale
	Valori assoluti			Composizione percentuale		
<b>Maschi</b>						
Centro-Nord	742.539	5.991.936	6.734.475	11,0	89,0	100,0
Mezzogiorno	430.347	2.382.831	2.813.178	15,3	84,7	100,0
<b>Italia</b>	<b>1.172.885</b>	<b>8.374.767</b>	<b>9.547.653</b>	<b>12,3</b>	<b>87,7</b>	<b>100,0</b>
<b>Femmine</b>						
Centro-Nord	768.251	5.133.721	5.901.972	13,0	87,0	100,0
Mezzogiorno	351.383	1.364.943	1.716.327	20,5	79,5	100,0
<b>Italia</b>	<b>1.119.634</b>	<b>6.498.665</b>	<b>7.618.299</b>	<b>14,7</b>	<b>85,3</b>	<b>100,0</b>
<b>Maschi e femmine</b>						
Centro-Nord	1.510.790	11.125.657	12.636.447	12,0	88,0	100,0
Mezzogiorno	781.730	3.747.774	4.529.505	17,2	82,7	100,0
<b>Italia</b>	<b>2.292.519</b>	<b>14.873.432</b>	<b>17.165.952</b>	<b>13,4</b>	<b>86,6</b>	<b>100,0</b>

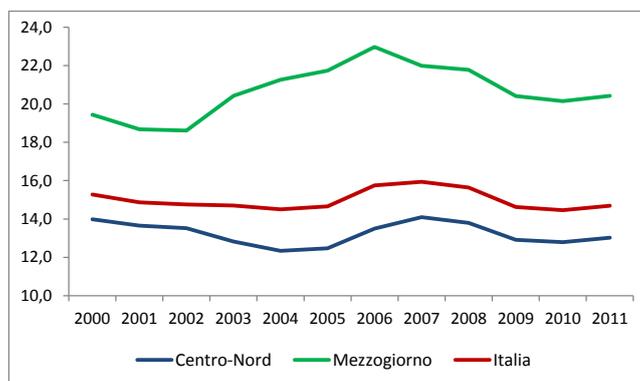
Fonte: Elaborazioni IL su dati ISTAT (Rilevazione sulle Forze di Lavoro)

**Tavola 3.6 - Occupati dipendenti a tempo determinato (15 anni e oltre) per ripartizione geografica e sesso - Anni 2004-2011** (percentuale sul totale degli occupati dipendenti)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Maschi</b>												
Centro-Nord	9,5	9,1	9,2	8,6	8,0	8,6	9,4	9,3	10,0	9,2	9,9	11,0
Mezzogiorno	15,2	14,7	14,3	14,6	13,8	14,4	15,1	15,3	15,0	14,6	14,9	15,3
<b>Italia</b>	<b>11,2</b>	<b>10,8</b>	<b>10,8</b>	<b>10,5</b>	<b>9,9</b>	<b>10,5</b>	<b>11,2</b>	<b>11,2</b>	<b>11,6</b>	<b>10,8</b>	<b>11,4</b>	<b>12,3</b>
<b>Femmine</b>												
Centro-Nord	14,0	13,7	13,5	12,8	12,3	12,5	13,5	14,1	13,8	12,9	12,8	13,0
Mezzogiorno	19,4	18,7	18,6	20,4	21,3	21,7	23,0	22,0	21,8	20,4	20,1	20,4
<b>Italia</b>	<b>15,3</b>	<b>14,9</b>	<b>14,8</b>	<b>14,7</b>	<b>14,5</b>	<b>14,7</b>	<b>15,8</b>	<b>15,9</b>	<b>15,6</b>	<b>14,6</b>	<b>14,5</b>	<b>14,7</b>
<b>Maschi e femmine</b>												
Centro-Nord	11,4	11,1	11,1	10,5	10,0	10,4	11,3	11,5	11,7	10,9	11,3	12,0
Mezzogiorno	16,7	16,1	15,9	16,7	16,4	17,0	17,9	17,7	17,5	16,8	16,9	17,2
<b>Italia</b>	<b>12,9</b>	<b>12,5</b>	<b>12,4</b>	<b>12,3</b>	<b>11,8</b>	<b>12,3</b>	<b>13,1</b>	<b>13,2</b>	<b>13,3</b>	<b>12,5</b>	<b>12,8</b>	<b>13,4</b>

Fonte: Elaborazioni IL su dati ISTAT (Rilevazione sulle Forze di Lavoro)

**Figura 3.5 - Occupati dipendenti a tempo determinato (femmine, 15 anni e oltre) per ripartizione geografica - Anni 2004-2011** (percentuale sul totale degli occupati dipendenti dello stesso sesso)



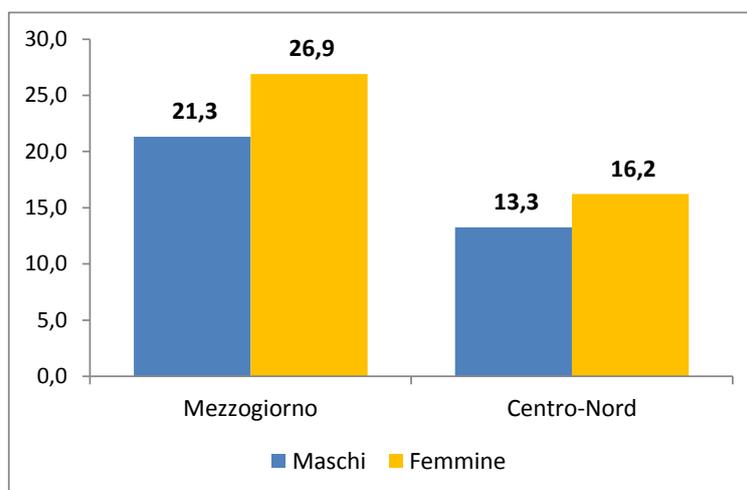
Fonte: Elaborazioni IL su dati ISTAT (Rilevazione sulle Forze di Lavoro).

Emerge inoltre che le lavoratrici meridionali permangono in una condizione di precarietà lavorativa per periodi relativamente più lunghi<sup>70</sup>.

Nel Centro-Nord la quota di dipendenti a tempo determinato e collaboratori *che hanno iniziato l'attuale lavoro da almeno 5 anni* sul totale dei lavoratori a termine varia tra il 13,3% degli uomini e il 16,2% delle donne, mentre nel Mezzogiorno questa percentuale sale ad oltre un quarto per le donne (26,9%) e al 21,3% per gli uomini, con una differenza di genere di quasi 6 punti percentuali (figura 3.6).

Se il fenomeno della segregazione orizzontale, ovvero della maggiore presenza femminile in tipologie d'impiego meno stabili e a più bassa remunerazione, si manifesta in tutto territorio italiano e anche negli altri paesi industrializzati, soprattutto per evadere o ridurre gli obblighi di prestazioni sanitarie e di congedi in caso di maternità<sup>71</sup>, nel Mezzogiorno assume livelli molto elevati e in qualche modo più gravi soprattutto per quanto riguarda la permanenza delle donne nella condizione di precarietà. Le donne del Mezzogiorno scontano una precarietà lavorativa maggiore sia nel confronto con i maschi della stessa ripartizione sia nel confronto con le donne del resto del Paese.

**Figura 3.6 - Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni per sesso e ripartizione geografica – Anno 2011** (percentuale sul totale dei lavoratori a termine)



Fonte: Elaborazioni IL su dati ISTAT (Rilevazione sulle Forze di Lavoro).

Per poter fare un confronto europeo dei precedenti dati, si utilizza un altro indicatore sulla permanenza nello stato di precarietà che misura la quota di donne che lavora con un contratto a tempo determinato da oltre 36 mesi.

La quota di donne italiane occupate a tempo determinato da 36 mesi e oltre è pari al 7,4%, superiore di oltre un punto rispetto alla media europea (6,3%) e di altri grandi paesi come la Francia (1,8%), la Spagna (2,7%), il Regno Unito (5,2%) e la Germania che si attesta ad un valore di poco inferiore a quello del nostro Paese (7%) (figura 3.7).

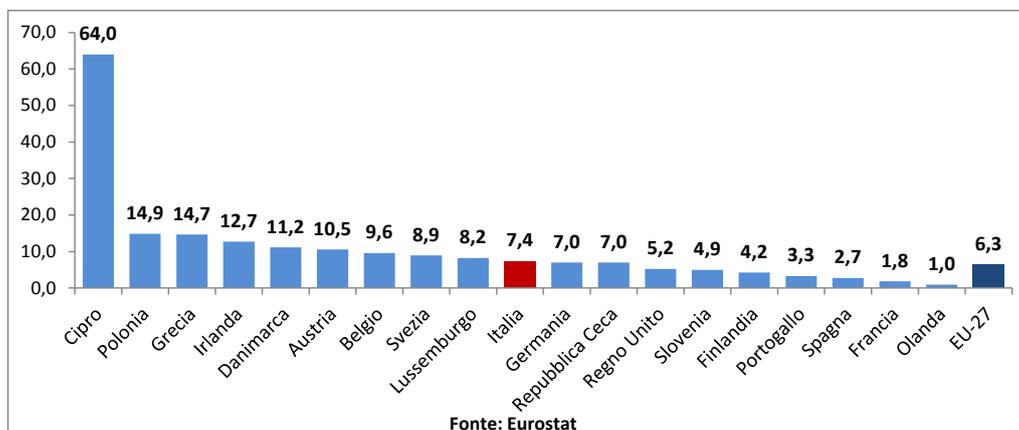
<sup>70</sup> Per evidenziare questa criticità, si utilizza l'indicatore che misura la percentuale di occupati a termine da almeno 5 anni, variabile questa che consente di valutare il fenomeno della "trappola della precarietà" attraverso il calcolo della quota di lavoratori che continuano a svolgere sempre lo stesso lavoro con un susseguirsi di contratti a termine.

E' uno degli indicatori individuati dal Cnel e dall'Istat per misurare il benessere equo e sostenibile della società nell'ambito del lavoro e della conciliazione dei tempi di vita. Si calcola: *Dipendenti a tempo determinato e collaboratori che hanno iniziato l'attuale lavoro da almeno 5 anni / Totale dipendenti a tempo determinato e collaboratori \*100*. Per calcolare l'indicatore correttamente sarebbe necessario utilizzare i dati amministrativi dell'Inps che permettono di ricostruire la storia lavorativa del singolo individuo. In questo capitolo si utilizzano come proxy le informazioni desumibili dalla rilevazione sulle Forze di lavoro.

<sup>71</sup> Cfr. International Trade Union Confederation (ITUC), *Living With Economic Insecurity: Women in Precarious Work*, 2011, p.13.

Occorre osservare, tuttavia, che in molti paesi dell'Europa del Nord la quota di donne che lavora con un contratto a termine da più di tre anni è superiore a quella dell'Italia: Svezia (8,9%), Danimarca (11,2%) e Irlanda (12,7%).

**Figura 3.7 – Donne occupate a tempo determinato (15-64 anni) da 36 mesi e oltre in alcuni paesi dell'Unione europea – Anno 2011** (percentuale sul totale dei lavoratori a tempo determinato)

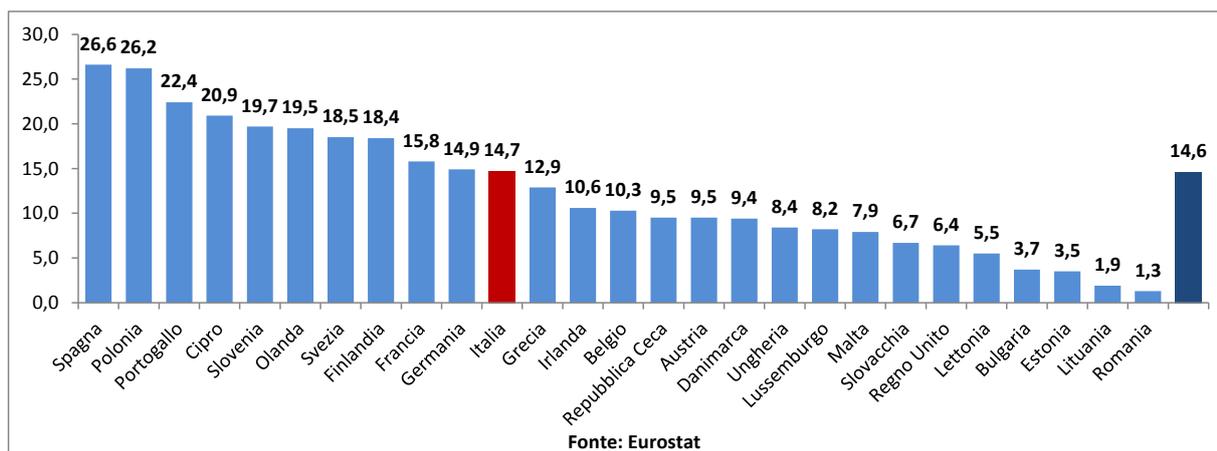


Inoltre, la quota complessiva di donne italiane che sono state assunte con un contratto a tempo determinato (14,7%) è allineata alla media Europea (14,6%) ed è inferiore a quella che si osserva in Germania (14,9%), Francia (15,8%), Svezia (18,5%) e Spagna dove si registrano i valori più alti (26,6%) (figura 3.8).

Valori molto più contenuti si osservano in Danimarca (9,4%), nel Regno Unito (6,4%) e nei paesi baltici (Lettonia: 5,5%; Estonia: 3,5%; Lituania: 1,9%) nei quali la flessibilità in uscita è molto più alta.

Nei paesi nei quali è più sviluppato il modello di *flexsecurity* (maggiore facilità di licenziare da parte delle imprese a fronte di maggiori garanzie per il lavoratore di poter rientrare agevolmente nel mercato del lavoro in ogni fase del ciclo della vita attiva grazie all'efficienza dei servizi per il lavoro e alla mobilità del mercato) non vi è alcun interesse a utilizzare in modo esteso il contratto a termine, se non in caso di picchi produttivi inattesi.

**Figura 3.8 – Donne occupate a tempo determinato (15-64 anni) nei paesi dell'Unione europea – Anno 2011** (percentuale sul totale dei lavoratori)

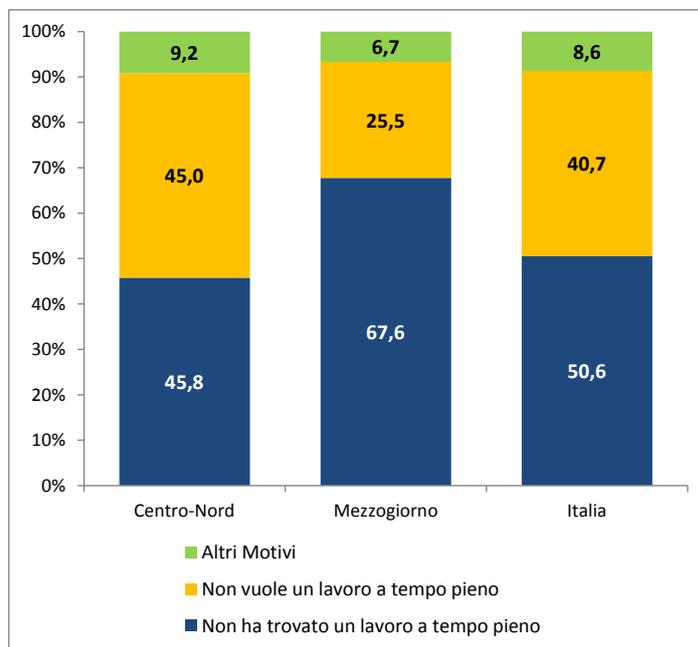


Un ulteriore elemento di criticità per le donne del Mezzogiorno è il ricorso al part-time. Se da una parte la quota di donne meridionali occupate con un contratto a tempo parziale (27,3%) è inferiore di quasi 3 punti rispetto a quella del Centro-Nord (29,9%), dall'altro, l'aspetto più allarmante è che il 67,6% di queste lavora part-time perché non ha trovato un lavoro a tempo pieno (contro un'incidenza del part-time involontario che nelle regioni del Centro-Nord si ferma al 45,8%) (figura 3.9).

Per oltre i due terzi delle occupate meridionali a tempo parziale, il part-time non è frutto di una libera scelta, ma una necessità determinata da una bassa domanda di lavoro a tempo pieno. E pare probabile che dietro

percentuali così alte e anomale di part-time involontario si nascondano fenomeni di elusione contrattuale o di irregolarità contributiva (ben potendosi ipotizzare un uso strumentale dei contratti part-time finalizzato a dissimulare un impegno lavorativo a tempo pieno e all'evasione dei corrispondenti oneri).

**Figura 3.9 - Donne occupate a tempo parziale (15-64 anni) per motivo del part-time e ripartizione geografica – II trimestre 2010** (composizione percentuale)



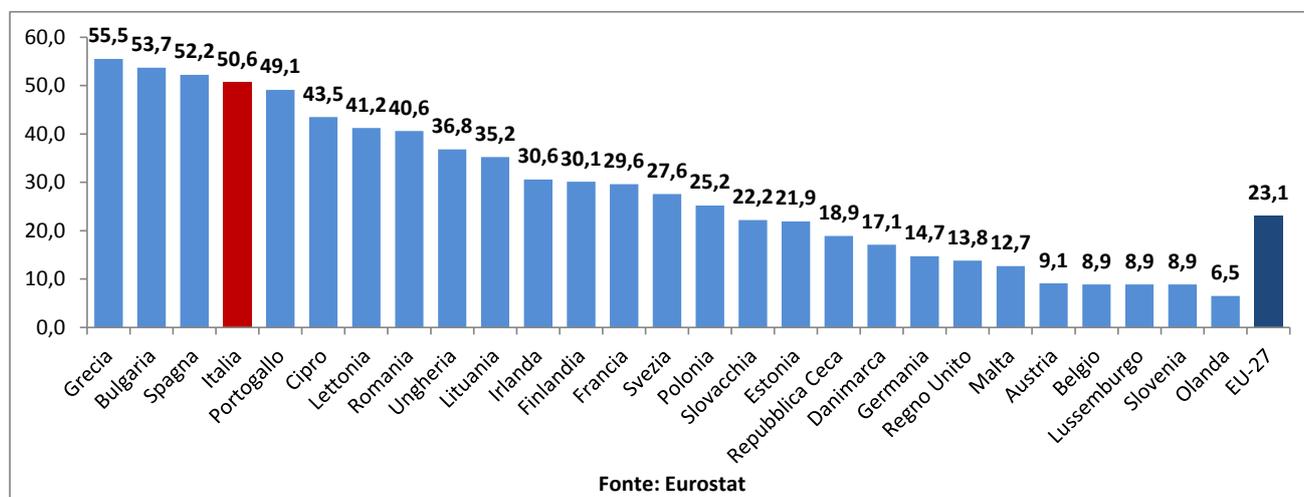
Fonte: Istat (Rilevazione sulle forze di lavoro - Modulo ad hoc "Famiglia e Lavoro").

L'Italia è uno dei paesi con la quota più alta di part time femminile involontario (50,6%), superiore di quasi 28 punti alle media europea (23,1%) (figura 3.10). Solo in Grecia, Bulgaria e Spagna si osservano valori più alti.

Nei grandi paesi europei le quote di donne che lavoro a tempo ridotto perché non hanno trovato un lavoro a tempo pieno sono molto più contenute: Francia (29,6%), Germania (14,7%) e Regno Unito (13,8%).

In Olanda - paese con la più alta percentuale di lavoratrici part time - la quota di lavoro a tempo parziale involontario è pari al 6,5%.

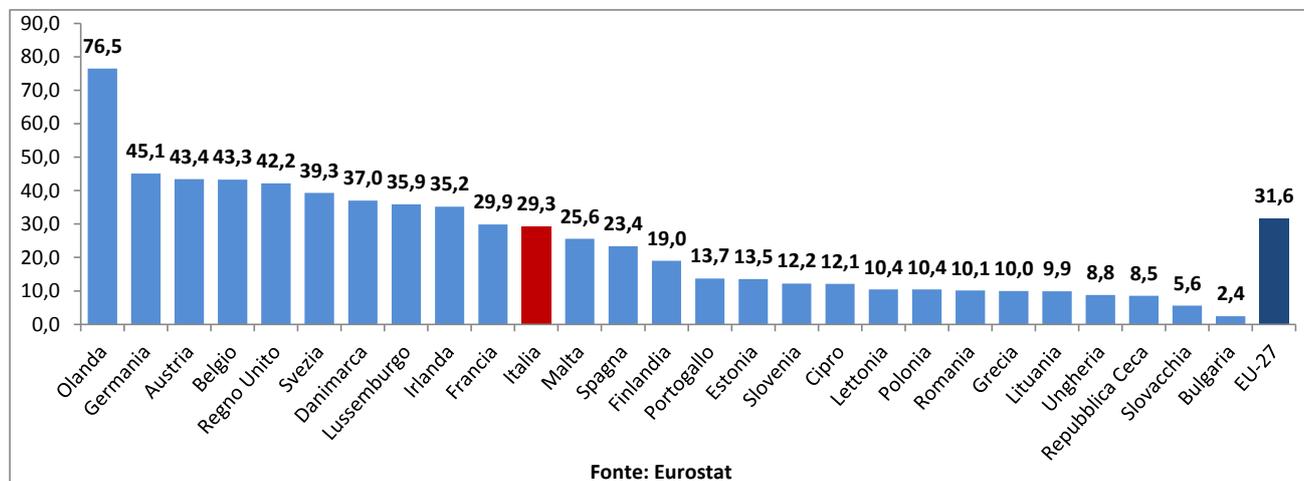
**Figura 3.10 - Donne occupate a tempo parziale (15-64 anni) perché non hanno trovato un lavoro a tempo pieno nei paesi dell'Unione europea – Anno 2011** (valori percentuali)



Tuttavia in Italia la quota di donne che lavorano part time è molto bassa (29,3%), inferiore a quella della media europea (31,6%), vicina a quella della Francia (29,9%), ma molto inferiore a quella che si osserva nei

paesi del Nord Europa come la Svezia (39,9%), il Regno Unito (42,2%), la Germania (45,1%) e l'Olanda dove oltre tre quarti della popolazione femminile occupata ha un contratto a orario ridotto (76,5%) ( *figura 3.11*).

**Figura 3.11 - Donne occupate a tempo parziale (15-64 anni) sul totale delle donne occupate nei paesi dell'Unione europea – Anno 2011** (valori incidenza percentuale)



### 3.1.2 La segregazione nella pubblica amministrazione, nell'istruzione e nella sanità

Un fenomeno da non sottovalutare è l'alto livello di segregazione delle donne nei settori della pubblica amministrazione, dell'istruzione e della sanità che si osserva nei paesi con i più elevati tassi di occupazione femminile.

Nel grafico e nella tabella successivi si può osservare che mediamente nei paesi dell'Unione europea la maggioranza delle donne (87,4%) è occupata nei servizi privati (38,4%), a cui seguono i settori della sanità (17,9%), dell'istruzione (11,6%), dell'industria (12,5%) e della pubblica amministrazione (7,1%) (*figura 3.12 e tavola 3.7*). La restante quota del 12,6% lavora negli altri settori economici.

Ma la concentrazione in questi 5 principali settori presenta valori molto diversi fra i paesi europei innanzitutto perché la quota dell'87,4% sale al 92% nei paesi dell'Europa del Nord come Svezia, Germania e Regno Unito e scende all'84,7% in Italia.

In particolare nel nostro Paese è più alta rispetto alla media europea la quota delle donne che lavora nel settore dell'industria (13,9%) - vicina a quella della Germania (14,3%) che ha una struttura industriale consistente - e nel settore dei servizi privati (40,9%), mentre è inferiore nel complesso dei settori della pubblica amministrazione, dell'istruzione e della sanità.

**Figura 3.12 – Donne occupate (15-64 anni) per settore economico in alcuni paesi dell’Unione europea – Anno 2012** (composizione percentuale)

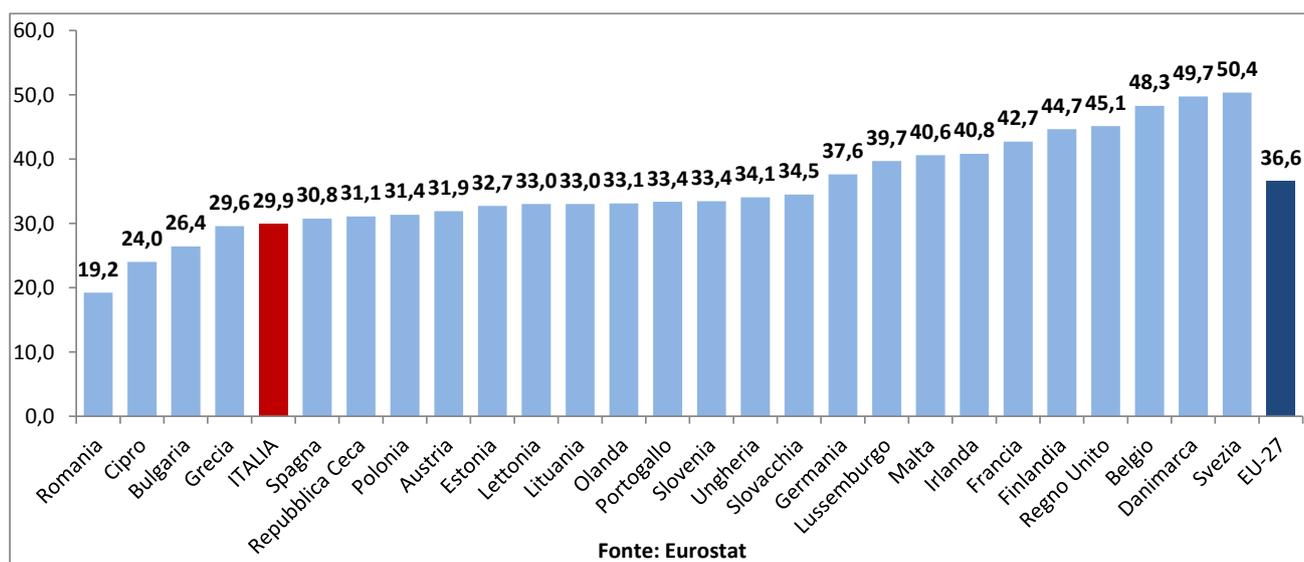


I forti dislivelli di segregazione occupazionale nel settore pubblico tra i paesi europei sono rappresentati con ancora maggiore evidenza nel grafico successivo dove sono prese in considerazione solo le quote complessive delle donne occupate nella pubblica amministrazione, nell’istruzione e nella sanità (figura 3.13). Mentre in paesi come la Svezia e la Danimarca quasi la metà della popolazione femminile è occupata prevalentemente nel settore pubblico, in Italia e in Spagna questa quota scende a meno di un terzo (rispettivamente 29,9% e 30,8%).

Anche in paesi con alti tassi di occupazione femminile come la Germania, la Francia, la Finlandia e il Regno Unito le donne lavorano per una quota che va dal 38% al 45% in settori economici prevalentemente pubblici. Le quote più basse di donne che sono occupate nei servizi privati, rispetto alla media europea (38,4%), si osservano in Olanda (26,2%), in Svezia (34,7%) e in Finlandia (36,5%). Le più alte in Spagna (45,2%), in Austria (45,1%), in Italia (40,9%) e in Germania (40,3%).

Questi dati segnalano che gli alti tassi di occupazione femminile che si osservano nei paesi dell’Europa del Nord possano essere determinati anche da un alto livello di segregazione e di femminilizzazione del settore pubblico dove è più agevole conciliare la professione con la famiglia e più generosi sono i congedi parentali.

**Figura 3.13 – Donne occupate (15-64 anni) nei settori della pubblica amministrazione, nell’istruzione e nella sanità nei paesi dell’Unione europea – Anno 2012** (incidenza percentuale)



**Tavola 3.7 – Donne occupate (15-64 anni) per settore economico nei paesi dell’Unione europea – Anno 2012** (composizione percentuale)

	Agricoltura	Industria e costruzioni	Servizi privati	Pubblica amministrazione e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	Istruzione	Sanità e assistenza sociale	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	Personale domestico (e produzione di beni per uso proprio)	Altri servizi	Non rispondono	Totale
<b>EU-27</b>	<b>3,6</b>	<b>12,5</b>	<b>38,4</b>	<b>7,1</b>	<b>11,6</b>	<b>17,9</b>	<b>1,7</b>	<b>2,4</b>	<b>3,5</b>	<b>1,4</b>	<b>100,0</b>
Belgio	0,7	8,6	36,2	9,6	14,0	24,7	1,5	0,7	4,0	0,0	100,0
Bulgaria	4,2	25,2	40,5	7,5	10,9	8,1	1,5	0,4	1,9	0,0	100,0
Repubblica Ceca	1,9	23,6	37,6	6,8	11,7	12,6	1,9	0,8	3,1	0,0	100,0
Danimarca	1,0	9,6	33,6	6,4	11,5	31,9	2,5	0,4	3,3	0,0	100,0
Germania	1,0	14,3	40,3	7,3	9,6	20,7	1,5	1,1	4,2	0,0	100,0
Estonia	2,6	18,0	41,4	7,2	16,0	9,6	2,9	0,0	2,3	0,0	100,0
Irlanda	1,1	8,8	42,3	5,5	12,5	22,9	2,2	0,9	4,0	0,0	100,0
Grecia	12,6	7,5	42,9	7,4	12,6	9,6	1,0	3,5	3,0	0,0	100,0
Spagna	2,5	9,0	45,2	7,2	10,1	13,5	1,6	7,5	3,4	0,0	100,0
Francia	1,8	10,3	35,2	10,3	10,2	22,3	1,5	4,0	4,0	0,4	100,0
<b>Italia</b>	<b>2,5</b>	<b>13,9</b>	<b>40,9</b>	<b>5,0</b>	<b>11,8</b>	<b>13,1</b>	<b>1,3</b>	<b>6,8</b>	<b>4,7</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>
Cipro	1,4	8,5	48,9	5,4	12,0	6,6	1,0	12,6	3,5	0,0	100,0
Lettonia	4,6	14,0	41,9	7,4	16,1	9,5	3,6	0,0	2,9	0,0	100,0
Lituania	6,4	16,0	39,8	6,0	15,8	11,2	2,2	0,0	2,5	0,0	100,0
Lussemburgo	0,9	3,6	38,8	9,5	11,3	18,9	1,1	4,8	9,1	2,0	100,0
Ungheria	2,9	19,2	38,7	8,5	13,5	12,0	1,9	0,0	3,3	0,0	100,0
Malta	0,0	10,0	43,7	8,5	17,5	14,7	2,0	0,0	3,8	0,0	100,0
Olanda	1,1	4,5	26,2	4,1	6,8	22,2	1,6	0,0	2,2	31,1	100,0
Austria	4,1	12,7	45,1	6,4	9,6	15,9	1,9	0,5	3,8	0,0	100,0
Polonia	11,3	16,2	37,0	7,6	13,1	10,6	1,5	0,4	2,2	0,0	100,0
Portogallo	5,6	15,4	35,7	5,3	13,6	14,5	1,1	6,0	2,9	0,0	100,0
Romania	26,6	21,5	29,2	4,4	7,1	7,7	0,8	1,1	1,7	0,0	100,0
Slovenia	6,4	18,4	36,8	7,7	15,3	10,4	2,0	0,0	2,3	0,6	100,0
Slovacchia	1,7	20,9	38,5	9,3	12,2	13,0	1,4	0,5	2,5	0,0	100,0
Finlandia	2,2	8,9	36,5	5,1	9,8	29,8	2,5	0,4	4,4	0,5	100,0
Svezia	0,9	7,8	34,7	7,0	17,1	26,3	2,5	0,0	3,4	0,5	100,0
Regno Unito	0,6	7,6	39,6	6,6	16,1	22,5	2,5	0,3	3,3	0,9	100,0

Fonte: Eurostat

## 3.2 La segregazione verticale

Il fenomeno della segregazione verticale è affrontato solo in relazione ai divari retributivi di genere e a quelli relativi alle qualifiche sui quali possono intervenire le politiche del lavoro e per la promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne.

Le altre forme di segregazione verticale che riguardano la modesta presenza delle donne nelle posizioni decisionali e nei CdA delle imprese o nelle cariche politiche nazionali e locali non sono affrontate perché difficilmente possono rientrare tra gli obiettivi dei progetti comunitari.

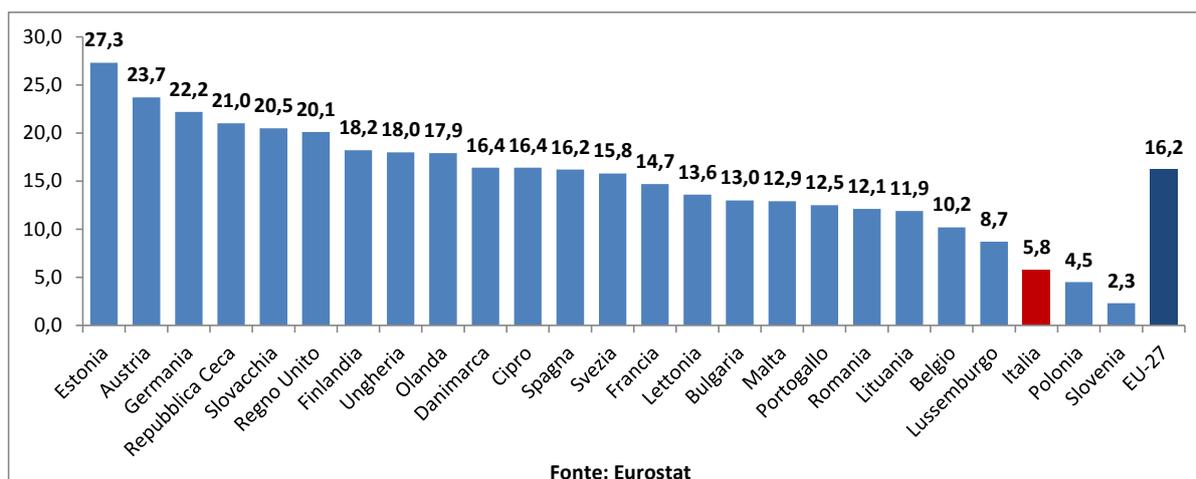
### 3.2.1 Il Gender Pay Gap nel confronto internazionale

Sono molte le ragioni del differenziale salariale fra uomini e donne e tra le più importanti vi sono la segregazione delle donne in settori, in professioni e in qualifiche meno retribuite, le interruzioni di carriera, i congedi di maternità o parentali e in generale il maggiore impegno delle donne nei lavori familiari non pagati.

Tuttavia, secondo l'indicatore europeo dell'Eurostat che misura le differenze salariali tra le lavoratrici e i lavoratori (*unadjusted gender pay gap*<sup>72</sup>) nelle imprese dei settori dell'industria, costruzioni e servizi con almeno 10 dipendenti (esclusa la pubblica amministrazione<sup>73</sup>), in Italia il differenziale retributivo di genere nel 2011 è fra i più bassi (5,8%) a fronte di una media dell'Unione europea pari al 16,2% (figura 3.14).

Valori ancora più alti del *Gender Pay Gap* rispetto all'Italia si osservano in Francia (14,7%), Svezia (15,8%), Spagna (16,2%), Regno Unito (20,1%), Germania (22,2%) ed Estonia (il più alto fra i paesi europei: 27,3%), mentre valori più bassi dell'indicatore si rilevano solo in Slovenia (2,3%) e in Polonia (4,5%).

Figura 3.14 – *Gender Pay Gap*\* nei paesi dell'Unione europea – Anno 2011 (valori percentuali)



\* La differenza tra salario orario medio di uomini e donne, in percentuale del salario orario medio maschile.

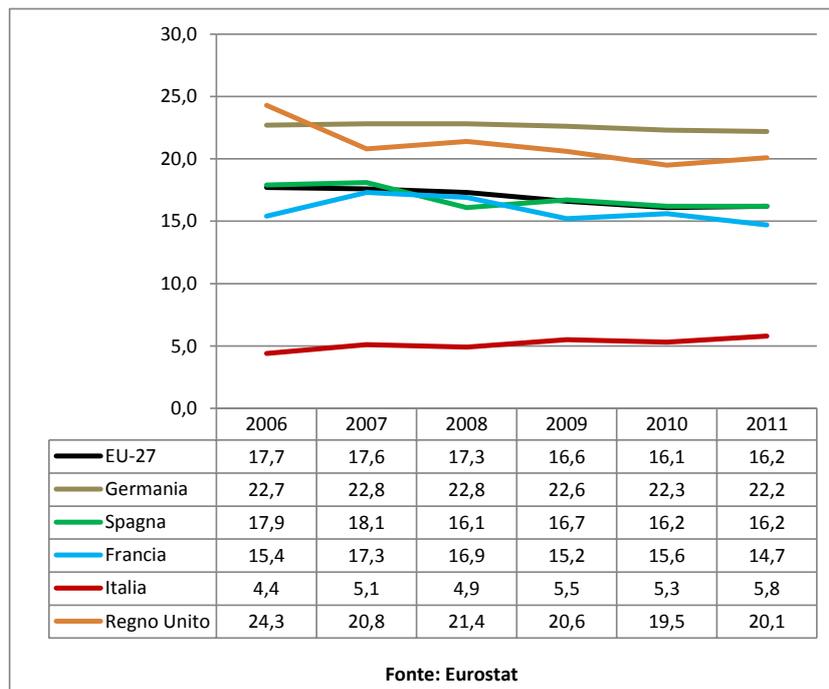
Dal grafico successivo si può osservare che il valore del *gender pay gap* del nostro Paese si è mantenuto, dal 2006 al 2011, sempre al di sotto della media europea e dei più grandi paesi dell'Unione (figura 3.15).

Il valore dell'indicatore della media dei paesi europei e dei paesi presi in considerazione è diminuito nel corso di cinque anni dal mezzo punto percentuale della Germania agli oltre 4 punti del Regno Unito, mentre solo in Italia è aumentato, anche se solo di 9 decimi di punto.

<sup>72</sup> L'indicatore del *gender pay gap* utilizzato nei confronti europei è chiamato *unadjusted* cioè senza alcuna correzione per le differenze nazionali nella composizione dei dipendenti dovuta alle caratteristiche individuali di uomini e donne. A livello internazionale non si è ancora giunti ad un consenso scientifico adeguato su quale metodo utilizzare per arrivare ad un GPG corretto dagli effetti di composizione accennati sopra. IL GPG viene calcolato utilizzando la retribuzione mensile rilevata dalla SES che esclude, per definizione, le voci relative al salario accessorio e alla produttività ed è comprensiva della retribuzione pagata per straordinario e per turni di lavoro notturno o festivo. Cfr. Istat, Struttura delle retribuzioni, 2013.

<sup>73</sup> Imprese dei settori economici NACE Rev. 2 B-S\_X\_O: Industria, costruzioni e servizi (esclusa la pubblica amministrazione, la difesa e l'assicurazione sociale obbligatoria).

**Figura 3.15 – Gender Pay Gap nei paesi dell’Unione europea – Anni 2006-2011 (valori percentuali)**

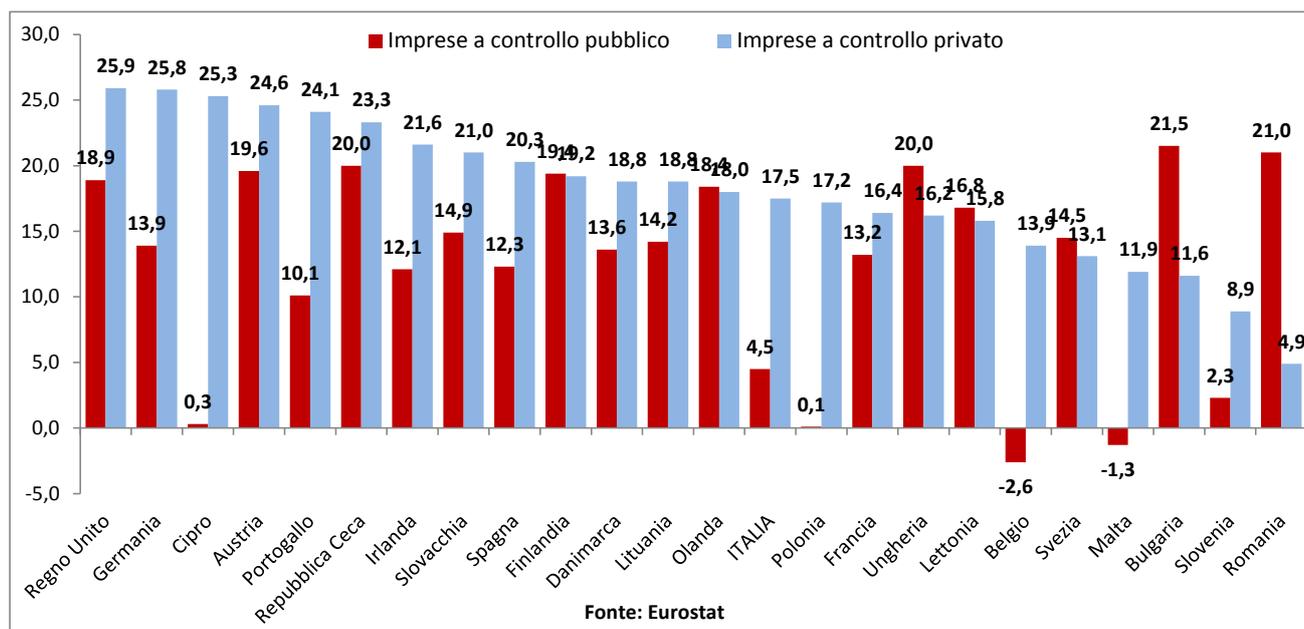


Se si prende in considerazione il *gender pay gap* in relazione al titolare del controllo dell’impresa, il valore per l’Italia è fra i più bassi per le imprese a controllo pubblico (4,5%), mentre sale al 17,5% per quelle a controllo privato (figura 3.16).

E’ quest’ultimo un valore che si colloca nella media di tutti i paesi, tra quello più alto, intorno al 26%, del Regno Unito e Germania e quello più basso della Romania (4,9%) .

La differenza fra il *gender pay gap* delle aziende pubbliche e private italiane è molto alto (13 punti percentuali, superato solo dal Belgio (16,5 punti percentuali, mentre le differenze più bassi si osservano nei paesi nordici.

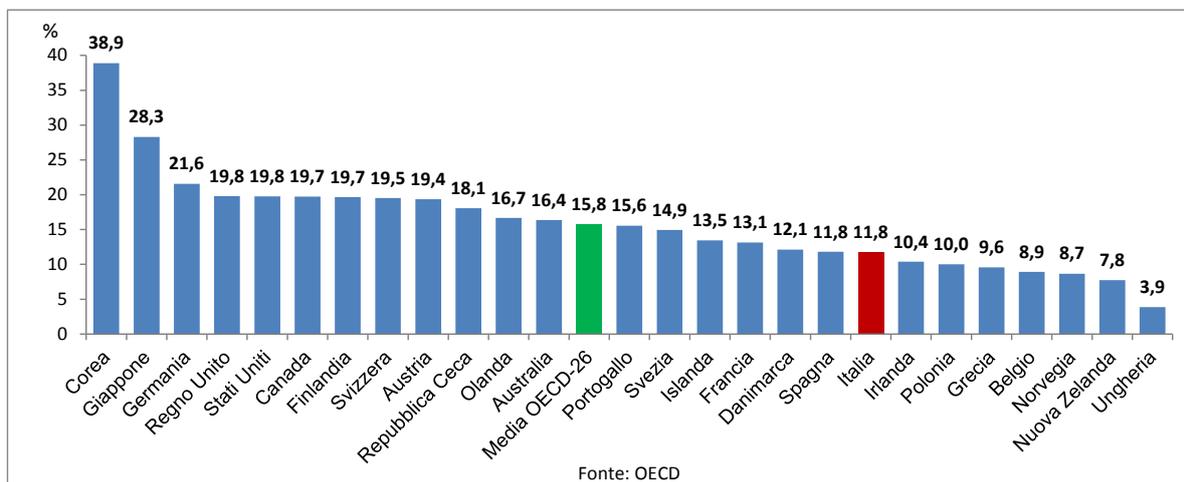
**Figura 3.16 – Gender Pay Gap per titolare del controllo (pubblico e privato) nei paesi dell’Unione europea – Anno 2011 (valori percentuali)**



Anche l'OCSE pubblica l'analisi dell'*unadjusted gender pay gap* per alcuni paesi calcolandolo, diversamente dall'Eurostat, sulla mediana della retribuzione netta dei lavoratori a tempo pieno (figura 3.17)<sup>74</sup>.

Anche sulla base di questa diversa metodologia di calcolo, il *gender pay gap* dell'Italia (11,8%) risulta fra i più bassi dei paesi dell'OCSE, inferiore alla media dei 26 paesi considerati (15,8%) e di altri grandi paesi come la Francia (13,1%), la Svezia (14,9%), la Finlandia (19,7%), gli Stati Uniti (19,8%), la Germania (21,6%) e il Giappone (28,3%).

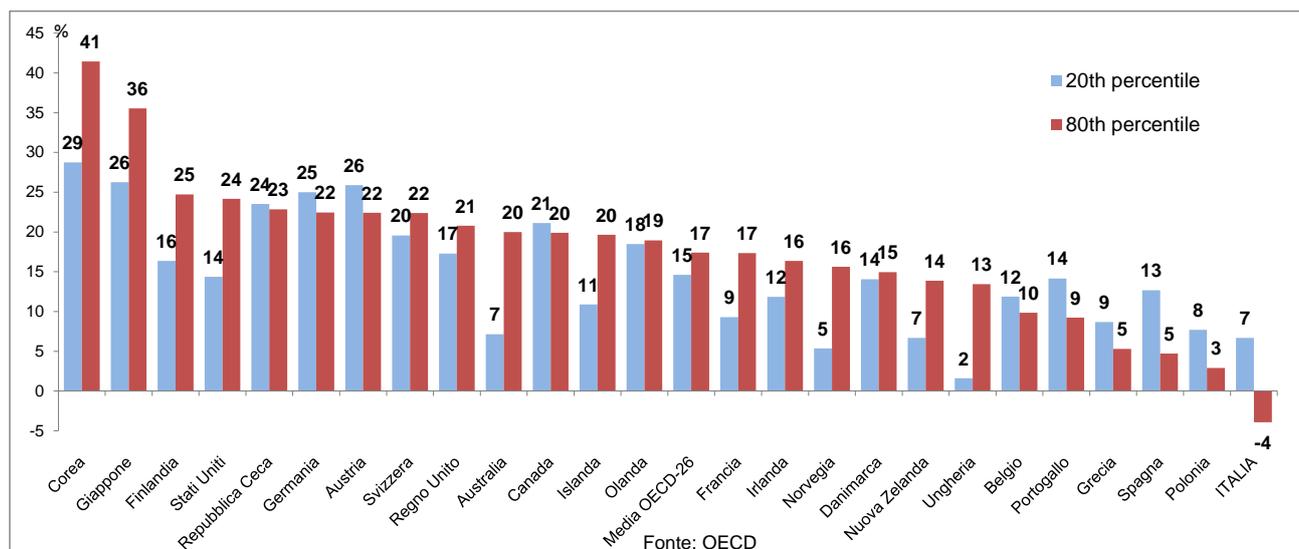
**Figura 3.17 – Gender Pay Gap (mediana della retribuzione netta) in alcuni paesi dell'OCSE – Anno 2009 (valori percentuali)**



Se si analizza il *gender pay gap* al più basso (20° percentile) e più alto (80° percentile) livello della distribuzione della retribuzione, ancora una volta il gap maggiore si osserva in Corea e in Giappone (figura 3.18).

L'Italia è il paese dove il *gender pay gap* al più alto livello della retribuzione (80° percentile) è più basso rispetto a tutti i paesi dell'Ocse e anche negativo (-4%), nel senso che le donne guadagnano più degli uomini. In Germania il valore di questo stesso indicatore è pari al 22%.

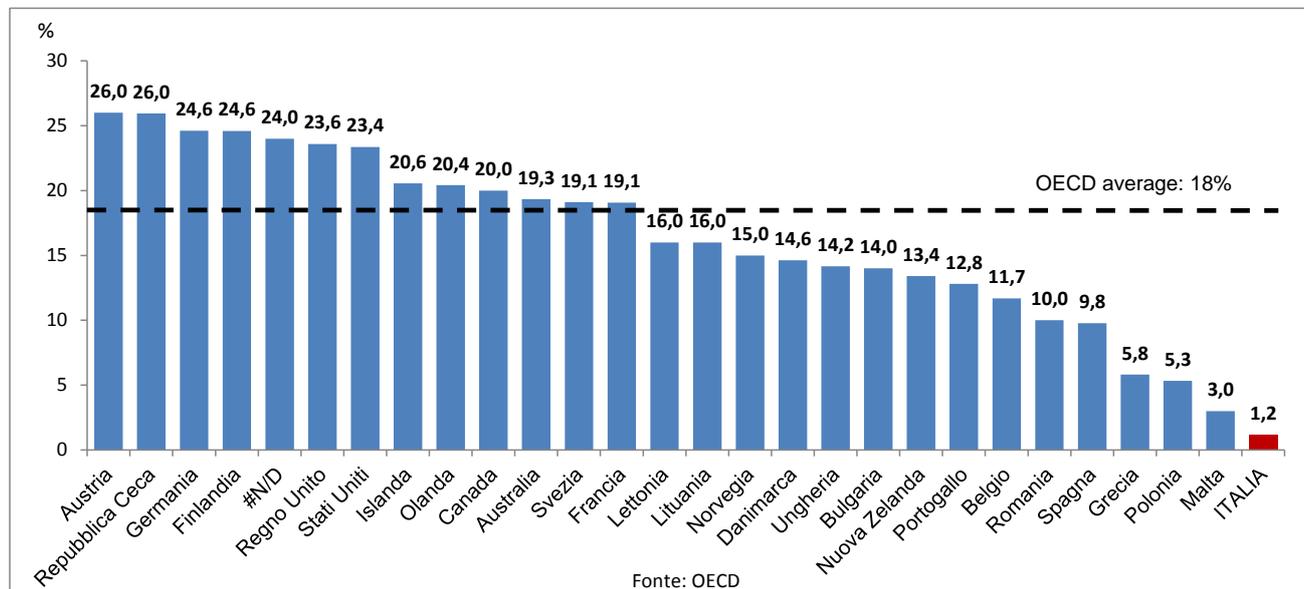
**Figura 3.18 – Gender Pay Gap (mediana della retribuzione netta) nel più basso e più alto percentile di retribuzione in alcuni paesi dell'OCSE – Anno 2009 (valori percentuali)**



<sup>74</sup> I dati per l'Italia dell'OCSE sono ricavati dall'indagine campionaria biennale sui bilanci delle famiglie italiane della Banca d'Italia. Per il nostro Paese è considerata la retribuzione mensile, al netto dei contributi sociali e delle imposte sul reddito. Cfr. OECD Family database.

Se il *gender pay gap* è calcolato sulla base della media della retribuzione lorda oraria dei lavoratori a tempo pieno, con una modalità simile a quella utilizzata dall'Eurostat, il valore per il nostro paese è sempre il più basso (1,2%) fra tutti i paesi Ocse, inferiore alla loro media (18%) ed è molto distante da quello che si osserva in altri paesi come la Francia (19,1%), gli Stati Uniti (23,4%), il Regno Unito (23,6%) e la Germania (24,6%) (figura 3.19).

**Figura 3.19 – Gender Pay Gap (media delle retribuzione lorda oraria) in alcuni paesi dell'OCSE – Anno 2009** (valori percentuali)



### 3.2.2 Le critiche all'apparente uguaglianza salariale in Italia

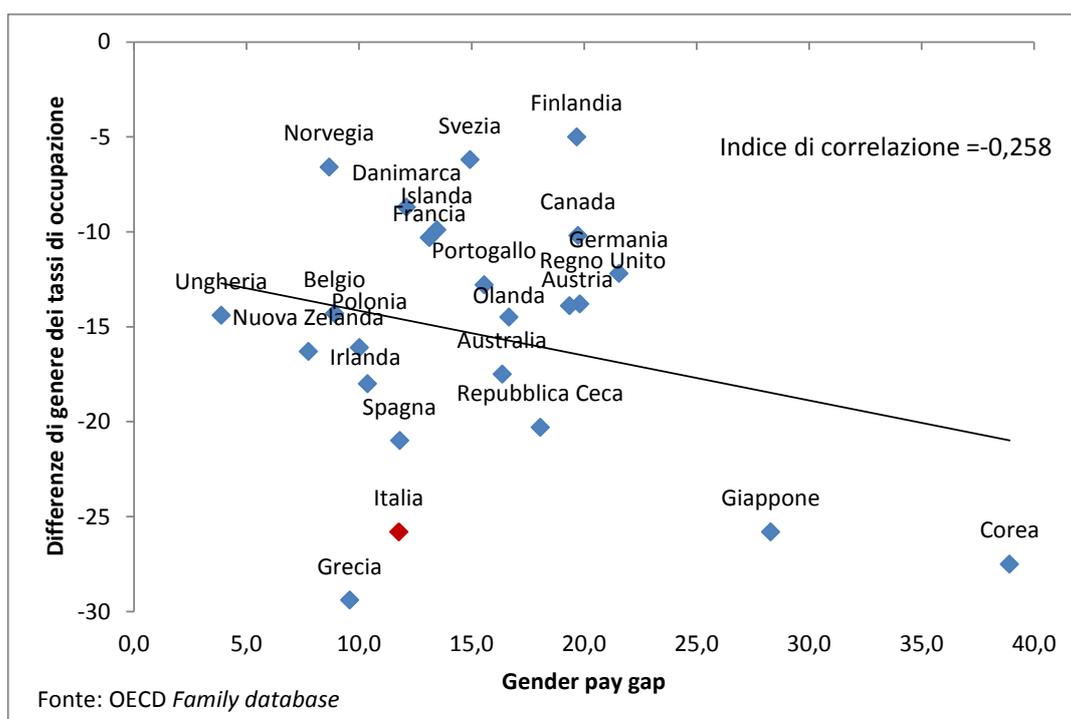
In questo paragrafo si analizzano alcune delle critiche che emergono dalla letteratura a proposito dell'effettiva esistenza in Italia di una maggiore eguaglianza retributiva di genere rispetto agli altri paesi, in particolare quelli del Nord Europa.

Scrivendo a questo proposito Daniela Del Boca: "Ma questa maggiore eguaglianza di retribuzione in Italia è reale? Siamo davvero tra i paesi più paritari d'Europa? In primo luogo notiamo che nei paesi dove i differenziali salariali sono elevati, i differenziali nei tassi di occupazione sono fra i più bassi, mentre nei paesi dove le differenze salariali sono ridotte, si osservano differenziali elevatissimi nei tassi di occupazione fra uomini e donne. Studi recenti di Claudia Olivetti e Barbara Petrongolo<sup>75</sup> sottolineano come questa evidenza empirica sia potenzialmente riconducibile a fenomeni di selezione nella forza lavoro. In particolare, se le donne occupate hanno in media caratteristiche che portano a maggiori tassi di rendimento sul mercato del lavoro, per esempio livelli di istruzione più elevati, paesi con bassi tassi di occupazione femminile finiscono per avere differenziali salariali minori, semplicemente perché le donne con bassi salari potenziali non lavorano. Una delle ragioni della differenza tra l'Italia e il resto dell'Europa sta proprio nella diversa composizione della sua forza di lavoro. L'Italia è il paese europeo con una percentuale di donne con istruzione primaria e secondaria occupate tra le più basse. Correggendo per il problema di selezione nella forza di lavoro, il differenziale salariale tra uomini e donne sale fino al 25-30% in Italia e negli altri paesi del Sud Europa. Ovvero, la correzione elimina l'apparente vantaggio in termini di pari opportunità salariali delle donne italiane e del Sud Europa"<sup>76</sup>.

La prima affermazione secondo la quale a differenziali salariali più elevati corrisponderebbero differenziali più bassi tra il tasso di occupazione delle donne e degli uomini non sembra più confermata.

Dal grafico successivo si può osservare che la relazione negativa fra *gender pay gap* e differenziale di genere dei tassi di occupazione non è significativa e, in particolare si osservano anomalie significative per alcuni paesi come l'Italia e il Giappone. L'Italia e il Giappone hanno i più alti e identici differenziali di genere nell'occupazione (-25,8 punti percentuali), superiori solo a quella della Grecia e della Corea, ma il *gender pay gap* del Giappone (28,3%) è pari a quasi tre volte quello dell'Italia (11,8%) (figura 3.20).

Figura 3.20 – Differenza in punti percentuali tra il tasso di occupazione delle donne e quello degli uomini e *gender pay gap* – Anno 2008



<sup>75</sup> Claudia Olivetti, Barbara Petrongolo, *Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps*, in "Journal of labor Economics", 2, 2008.

<sup>76</sup> Daniela del Boca, *Offerta di lavoro*, in George J. Borjas, *op.cit.*, p. 347.

Fra l'altro le anomalie fra questi due paesi si estendono anche ad altri indicatori perché ambedue condividono alte differenze di genere nel tempo dedicato al lavoro non pagato (3 ore e 30 minuti), nonostante le quali in Giappone il tasso di occupazione femminile nel 2011 è pari all'88,8%, nel nostro paese al 46,5%.

Quest'ultima osservazione farebbe supporre che la relazione fra mancata condivisione del lavoro domestico nella coppia non sia necessariamente correlata a un più basso tasso d'occupazione femminile.

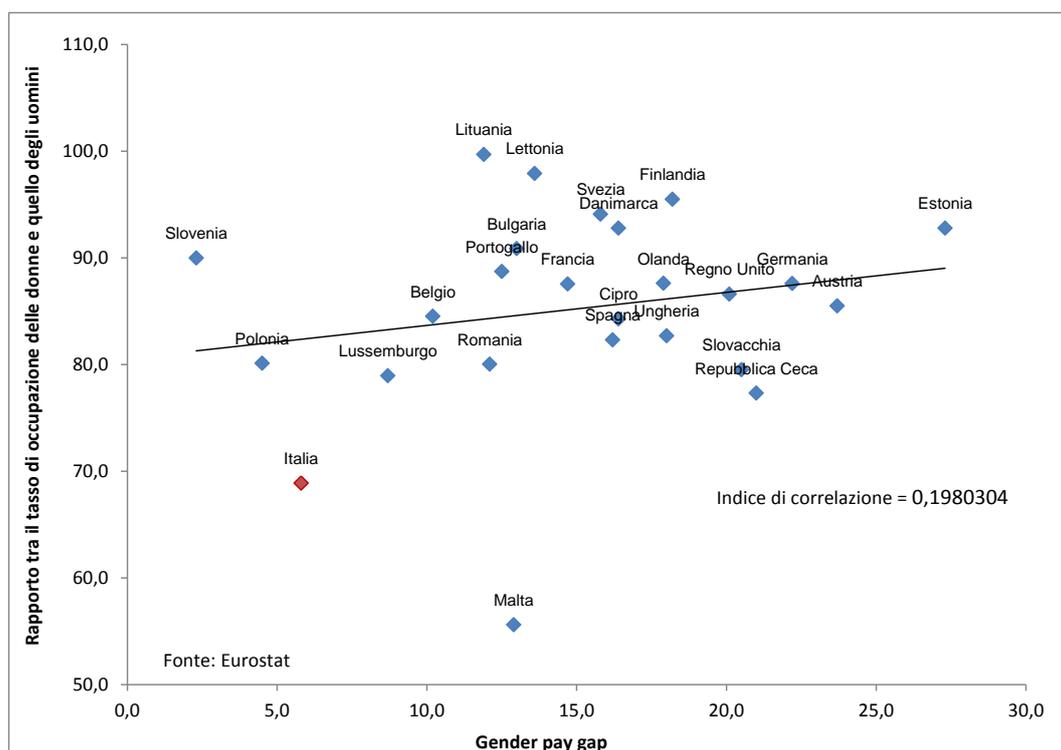
Anche prendendo in considerazione tre paesi con un *gender pay gap* molto alto e identico (19,8%) come la Finlandia, il Canada e il Regno Unito, i corrispondenti gap di genere nel tasso di occupazione sono molto diversi, da -5 punti percentuali della Finlandia, -10,2 punti del Canada e -13,8 punti del Regno Unito.

Le discrepanze con lo studio di Claudia Olivetti e Barbara Petrongolo sono probabilmente da addebitarsi all'evoluzione dell'occupazione femminile in Europa dal periodo 1994-2001 preso in esame dalle studiose a oggi.

Anche se si utilizzano i più aggiornati dati dell'Eurostat, la relazione fra il *gender pay gap*, nella sua diversa definizione rispetto a quella dell'OCSE, e il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne e quello degli uomini non è significativa (figura 3.21). Si osserva in particolare l'anomalia dell'Italia nella quale a una bassa differenza retributiva di genere corrisponde un rapporto più negativo tra tassi di occupazione delle donne e quello degli uomini nel confronto con paesi come la Polonia e la Slovenia.

Inoltre, paesi come la Germania e il Regno Unito con *gender pay gap* superiori a quelli della Svezia e della Danimarca presentano tuttavia, rispetto ai secondi, una maggiore differenza fra i tassi di occupazioni femminili e maschili.

**Figura 3.21 – Rapporto tra il tasso di occupazione delle donne e quello degli uomini e *gender pay gap* – Anno 2011**



Anche la seconda affermazione sui minori differenziali salariali di genere che si osserverebbero nelle donne con più alti salari potenziali e quindi con livelli d'istruzione più elevati, da cui deriva logicamente la terza e conclusiva affermazione a sostegno della tesi della apparente uguaglianza salariale italiana, non sembra confermata.

Nella tabella successiva si può osservare che i differenziali retributivi tra uomini nei paesi OCSE sono maggiori tra i lavoratori con i più alti titoli di studio (tavola 3.8).

Mediamente le lavoratrici con una età tra 35 e 44 anni guadagnano il 74% della retribuzione degli uomini se hanno conseguito al massimo la licenza media, il 76% se sono diplomati e scendono al 71% se sono laureate.

**Tavola 3.8 – Retribuzione media annua delle donne in percentuale di quella degli uomini per titolo di studio e classi d'età – Anno 2008 o ultimo anno disponibile (valori percentuali)**

		Fino a licenza media		Diploma		Laurea e dottorato		Totale	
		35-44	55-64	35-44	55-64	35-44	55-64	35-44	55-64
Australia	2005	88	99	87	77	80	76	88	84
Austria	2008	71	69	76	84	73	67	73	75
Belgio	2006	73	67	74	83	82	74	83	76
Canada	2007	68	63	70	73	76	59	75	63
Repubblica Ceca	2008	72	81	73	85	67	78	66	75
Danimarca	2006	68	57	83	87	72	76	78	78
Estonia	2008	63	66	61	72	64	74	68	76
Finlandia	2007	78	77	76	77	72	72	77	74
Francia	2006	76	63	78	82	81	55	84	65
Germania	2008	69	70	86	66	76	68	79	67
Grecia	2006	61	45	78	67	68	89	77	60
Ungheria	2008	83	86	86	105	57	75	79	86
Islanda	2006	67	90	67	69	58	70	68	74
Israele	2008	69	71	74	70	64	67	70	70
<b>ITALIA</b>	<b>2006</b>	<b>71</b>	<b>83</b>	<b>81</b>	<b>84</b>	<b>52</b>	<b>45</b>	<b>77</b>	<b>76</b>
Corea	2007	66	67	58	74	84	58	59	57
Lussemburgo	2006	85	55	76	78	73	78	79	71
Olanda	2006	76	77	83	74	79	65	85	74
Nuova Zelanda	2008	78	67	76	73	74	76	77	74
Norvegia	2007	74	78	72	74	68	69	74	73
Polonia	2006	65	62	67	91	66	73	77	83
Portogallo	2006	66	58	75	74	70	72	77	65
Slovacchia	2008	71	74	72	83	61	79	68	80
Slovenia	2006	85	85	87	97	81	99	92	104
Spagna	2007	72	74	85	86	82	75	86	79
Svezia	2006	94	82	77	80	72	77	78	83
Regno Unito	2008	82	78	69	72	77	78	76	77
Stati Uniti	2008	67	65	69	75	68	62	71	65
<b>Media OECD</b>		<b>74</b>	<b>72</b>	<b>76</b>	<b>79</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>77</b>	<b>73</b>

Fonte: OECD Family database.

In Italia questo gap è ancora più significativo dal momento che le lavoratrici con una età tra 35 e 44 anni hanno una retribuzione pari al 71% di quella degli uomini fino alla licenza media, che sale all'81% se diplomate e crolla a poco più della metà (52%) se laureate. Sorte ancora peggiore per le donne più anziane tra 55 e 64 anni dal momento che la retribuzione annua passa dall'83% in presenza della sola licenza media, all'84% con la scuola secondaria superiore e crolla al 45% con la terziaria.

Del resto queste evidenze sono confermate nel paragrafo successivo sul *gender pay gap* in Italia calcolato sulla base della rilevazione sulla struttura delle retribuzioni dell'Istat: il valore di questo indicatore è pari al 14% per chi ha acquisito un'istruzione primaria, secondaria inferiore e superiore, mentre sale a oltre il 24% per le laureate che guadagnano il 76% della retribuzione dei laureati maschi.

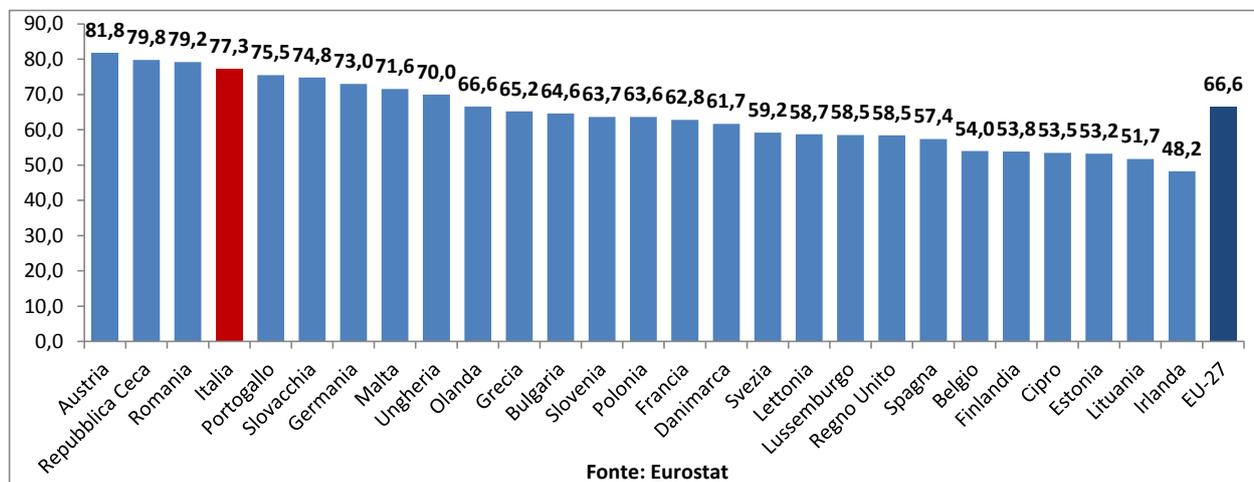
Questo fenomeno è determinato probabilmente dal fatto che un maggior numero di donne laureate lavora in posizioni non coerenti con il proprio titolo di studio - il fenomeno della sovra-qualificazione è riscontrabile in particolare fra le lavoratrici migranti - e più in generale dalla presenza di un "soffitto di cristallo" che mantiene la maggior parte delle occupate sotto i livelli più alti di reddito, come emerge anche dalla maggiore difficoltà delle donne a raggiungere la qualifica di dirigente.

A partire dalle precedenti due premesse, si afferma che i minori differenziali retributivi di genere dell'Italia si spiegano prendendo in considerazione che l'Italia è il paese europeo con la più bassa quota di donne occupate con istruzione primaria e secondaria. Anche questa affermazione non sembrerebbe confermata.

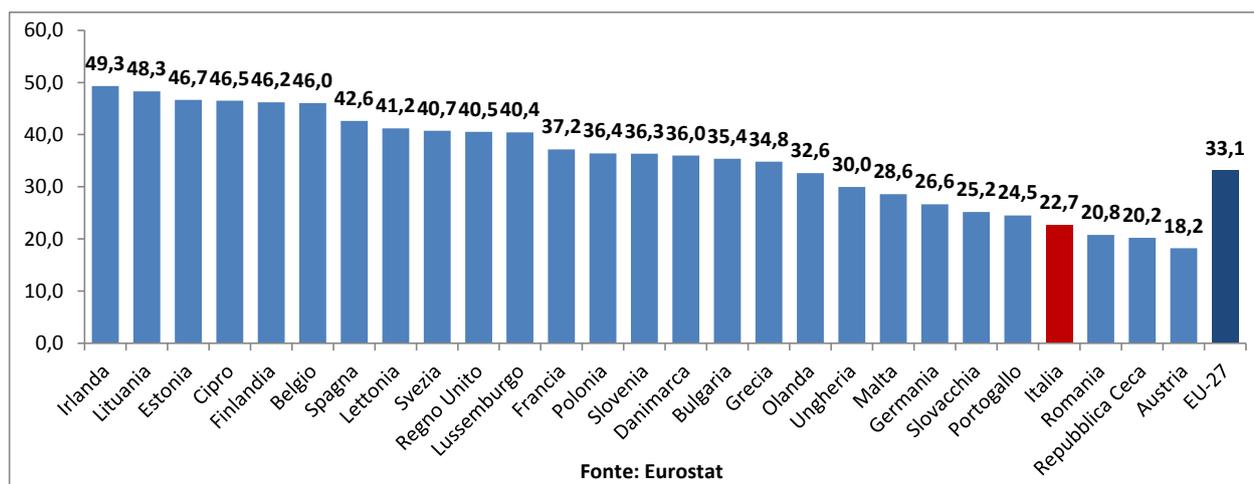
Come si può osservare nel successivo grafico e tabella, l'Italia è il paese con una delle quote più alte di donne occupate che hanno conseguito al massimo il diploma di scuola secondaria superiore (77,3%), percentuale molto superiore a quella che si osserva nella media dei paesi europei (66,6%) (figura 3.22 e tavola 3.9). Anche in Germania la quota di lavoratrici con istruzione primaria e secondaria è più alta della media europea (73%), mentre è più basso in Francia (62,8%) e nei paesi nordici

Di conseguenza la quota di lavoratrici italiane laureate (22,7%) è inferiore di oltre 10 punti percentuali rispetto alla media europea (33,1%) e valori più bassi si osservano solo in Romania, Repubblica Ceca e Austria (figura 3.23). Le quote più alte di lavoratrici laureate si rilevano nei paesi del Nord Europa, in particolare in Irlanda dove quasi la metà delle occupate ha conseguito il titolo di studio terziario (49,3%).

**Figura 3.22 – Donne occupate (15-64 anni) con al massimo il diploma di scuola secondaria superiore – Anno 2011 (incidenza percentuale sul totale)**



**Figura 3.23 – Donne occupate (15-64 anni) con laurea o dottorato – Anno 2011 (incidenza percentuale sul totale)**



**Tavola 3.9 – Donne occupate (15-64 anni) per titolo di studio nei paesi dell'Unione europea – Anno 2011 (valori assoluti in migliaia e composizione percentuale)**

	Fino a licenza media	Diploma	Laurea o dottorato	Non rispondono	Totale	Fino a licenza media	Diploma	Laurea o dottorato	Non rispondono	Totale
	Valori assoluti in migliaia					Composizione percentuale				
<b>EU-27</b>	<b>18.327,7</b>	<b>46.316,0</b>	<b>32.125,8</b>	<b>276,4</b>	<b>97.046,0</b>	<b>18,9</b>	<b>47,7</b>	<b>33,1</b>	<b>0,3</b>	<b>100,0</b>
Belgio	331,1	767,4	937,4	:	2.035,9	16,3	37,7	46,0	:	100,0
Bulgaria	138,3	757,4	490,8	:	1.386,4	10,0	54,6	35,4	:	100,0
Repubblica Ceca	126,2	1.531,7	419,8	:	2.077,9	6,1	73,7	20,2	:	100,0
Danimarca	278,3	500,0	454,2	29,9	1.262,3	22,0	39,6	36,0	2,4	100,0
Germania	2.414,9	10.770,0	4.810,3	56,6	18.051,9	13,4	59,7	26,6	0,3	100,0
Estonia	17,2	139,6	137,4	:	294,5	5,8	47,4	46,7	:	100,0
Irlanda	110,6	298,0	417,9	20,9	847,4	13,1	35,2	49,3	2,5	100,0
Grecia	402,9	657,4	565,9	:	1.626,2	24,8	40,4	34,8	:	100,0
Spagna	2.659,0	1.958,2	3.428,6	:	8.045,8	33,0	24,3	42,6	:	100,0
Francia	2.576,5	5.065,3	4.518,1	:	12.160,4	21,2	41,7	37,2	:	100,0
<b>Italia</b>	<b>2.502,3</b>	<b>4.651,5</b>	<b>2.102,1</b>	<b>:</b>	<b>9.255,9</b>	<b>27,0</b>	<b>50,3</b>	<b>22,7</b>	<b>:</b>	<b>100,0</b>
Cipro	36,0	63,5	86,5	:	186,1	19,3	34,1	46,5	:	100,0

	Fino a licenza media	Diploma	Laurea o dottorato	Non rispondono	Totale	Fino a licenza media	Diploma	Laurea o dottorato	Non rispondono	Totale
	Valori assoluti in migliaia					Composizione percentuale				
Lettonia	24,4	230,3	178,6	:	433,6	5,6	53,1	41,2	:	100,0
Lituania	17,4	311,3	306,9	:	635,5	2,7	49,0	48,3	:	100,0
Lussemburgo	19,0	37,6	39,1	1,0	96,7	19,6	38,9	40,4	1,0	100,0
Ungheria	198,6	1.019,6	521,8	:	1.740,0	11,4	58,6	30,0	:	100,0
Malta	20,8	20,8	16,6	:	58,1	35,8	35,8	28,6	:	100,0
Olanda	905,5	1.643,3	1.249,0	30,8	3.828,7	23,7	42,9	32,6	0,8	100,0
Austria	339,6	1.203,6	343,9	:	1.887,1	18,0	63,8	18,2	:	100,0
Polonia	408,1	4.134,7	2.597,8	:	7.140,5	5,7	57,9	36,4	:	100,0
Portogallo	1.149,4	480,8	529,9	:	2.160,1	53,2	22,3	24,5	:	100,0
Romania	863,7	2.226,5	810,6	:	3.900,8	22,1	57,1	20,8	:	100,0
Slovenia	43,7	223,9	152,7	:	420,3	10,4	53,3	36,3	:	100,0
Slovacchia	47,8	727,7	261,0	:	1.036,5	4,6	70,2	25,2	:	100,0
Finlandia	132,0	502,5	544,8	:	1.179,3	11,2	42,6	46,2	:	100,0
Svezia	307,8	960,2	872,9	1,9	2.142,9	14,4	44,8	40,7	0,1	100,0
Regno Unito	2.257,0	5.433,1	5.331,2	134,0	13.155,2	17,2	41,3	40,5	1,0	100,0

Fonte: Eurostat

La scomposizione per titolo di studio delle donne occupate italiane mostra una prevalenza di laureate nelle regioni del Mezzogiorno (24,6%) e del Centro (24,5%), rispetto al Nord (21,2%), probabilmente a causa della maggiore presenza di lavoratrici nel settore manifatturiero (*tavola 3.10*).

Tuttavia nel Mezzogiorno è superiore la quota di lavoratrici con al massimo la licenza media (28%).

**Tavola 3.10 – Donne occupate (15-64 anni) per titolo di studio per ripartizione – Anno 2011** (valori assoluti e composizione percentuale)

	Fino a licenza media	Diploma	Laurea e dottorato	Totale	Fino a licenza media	Diploma	Laurea e dottorato	Totale
	Valori assoluti				Composizione percentuale			
Nord	1.343.831	2.643.262	1.070.420	5.057.514	26,6	52,3	21,2	100,0
Centro	493.886	1.036.014	496.383	2.026.284	24,4	51,1	24,5	100,0
Mezzogiorno	609.230	1.027.550	535.308	2.172.088	28,0	47,3	24,6	100,0
ITALIA	2.446.948	4.706.827	2.102.112	9.255.886	26,4	50,9	22,7	100,0

Fonte: Istat

Anche se si esaminano le donne occupate per livello della professione, le italiane *high-skilled* rappresentano solo il 37% del totale, a fronte del 41,2% della media dei paesi dell'Unione europea, e di conseguenza le lavoratrici italiane con medie qualifiche e non qualificate sono il 63% a fronte della media europea del 58,8% (*tavola 3.11*).

I Paesi nei quali circa la metà delle donne è occupata nelle professioni altamente qualificate sono il Lussemburgo (58,2%), la Lituania (50,7%), la Slovenia (49,7%) e la Svezia (49,3%).

**Tavola 3.11 – Donne occupate (15-64 anni) per professione nei paesi dell'Unione europea – Anno 2011** (valori assoluti in migliaia e composizione percentuale)

	High-skilled	Medium- skilled	Low-skilled	Total	High-skilled	Medium- skilled	Low-skilled	Total
	Valori assoluti in migliaia				Composizione percentuale			
<b>EU-27</b>	<b>39.885</b>	<b>43.264</b>	<b>13.624</b>	<b>96.773</b>	<b>41,2</b>	<b>44,7</b>	<b>14,1</b>	<b>100,0</b>
Lussemburgo	56	27	13	96	58,2	28,3	13,5	100,0
Lituania	322	229	84	635	50,7	36,0	13,2	100,0
Slovenia	208	143	68	418	49,7	34,1	16,2	100,0
Svezia	1.052	900	184	2.136	49,3	42,1	8,6	100,0
Estonia	141	98	55	294	47,9	33,4	18,7	100,0
Regno Unito	6.110	5.773	1.235	13.119	46,6	44,0	9,4	100,0
Danimarca	584	525	152	1.261	46,3	41,6	12,0	100,0

	High-skilled	Medium-skilled	Low-skilled	Total	High-skilled	Medium-skilled	Low-skilled	Total
	Valori assoluti in migliaia				Composizione percentuale			
Lettonia	200	166	67	433	46,2	38,4	15,4	100,0
Olanda	1.699	1.728	356	3.784	44,9	45,7	9,4	100,0
Finlandia	526	525	124	1.175	44,8	44,7	10,5	100,0
Germania	7.926	7.644	2.314	17.884	44,3	42,7	12,9	100,0
Belgio	889	819	329	2.036	43,6	40,2	16,2	100,0
Slovacchia	451	411	173	1.036	43,6	39,7	16,7	100,0
Polonia	3.059	3.213	864	7.136	42,9	45,0	12,1	100,0
Francia	5.171	5.160	1.829	12.160	42,5	42,4	15,0	100,0
Ungheria	732	668	341	1.740	42,0	38,4	19,6	100,0
Irlanda	353	413	78	843	41,8	49,0	9,2	100,0
Malta	23	28	7	58	38,9	48,9	12,3	100,0
Repubblica Ceca	799	939	339	2.077	38,5	45,2	16,3	100,0
<b>Italia</b>	<b>3.423</b>	<b>4.351</b>	<b>1.481</b>	<b>9.256</b>	<b>37,0</b>	<b>47,0</b>	<b>16,0</b>	<b>100,0</b>
Austria	684	960	243	1.887	36,3	50,9	12,9	100,0
Bulgaria	494	675	215	1.384	35,7	48,7	15,5	100,0
Cipro	64	75	46	186	34,6	40,4	25,0	100,0
Grecia	557	878	191	1.626	34,3	54,0	11,7	100,0
Spagna	2.587	3.799	1.660	8.046	32,2	47,2	20,6	100,0
Portogallo	656	976	525	2.157	30,4	45,2	24,4	100,0
Romania	1.119	2.142	636	3.897	28,7	55,0	16,3	100,0

*High-skilled*: legislatori, dirigenti e imprenditori; professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; professioni tecniche.

*Medium-skilled*: impiegati; professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi; artigiani, operai specializzati e agricoltori.

*Low-skilled*: conduttori di impianti e operai semi-qualificati addetti a macchinari fissi e mobili; professioni non qualificate; Forze armate.

Fonte: Eurostat

Occorre precisare che le riserve sviluppate nella citata ricerca di Claudia Olivetti e Barbara Petrongolo, pubblicata per la prima volta nel gennaio 2007 e basata su dati dell'*European Community Household Panel Survey* (ECHPS) per il periodo 1994-2001, a proposito dell'effettiva esistenza in Italia e nei paesi del Sud Europa di una maggiore eguaglianza retributiva di genere rispetto agli altri paesi del Nord, sollecitano una domanda più complessa sulla differenza della composizione per titolo di studio e quindi di rendimento nel mercato del lavoro tra le donne occupate e l'intera popolazione femminile che presenta valori più alti o più bassi nei diversi paesi.

In poche parole, le autrici affermano che la platea delle occupate nei singoli paesi europei sovra-rappresenta o sotto-rappresenta le donne con livelli medio-bassi d'istruzione (primario e secondario) e quelle più istruite (terziario) distorcendo in qualche modo le stime del *gender pay gap*.

Si presuppone ovviamente che la distorsione prodotta dalla selezione della popolazione per titolo di studio sia molto minore nei maschi che hanno più alti tassi di occupazione.

La tabella successiva mostra che le donne italiane occupate che hanno conseguito al massimo la licenza media sono sottorappresentate rispetto alla popolazione in misura superiore alla media europea, le donne diplomate sono sovra-rappresentate rispetto alla popolazione in misura superiore alla media europea così come le laureate sono sovra-rappresentate rispetto alla popolazione ma in misura inferiore di pochi decimi di punto rispetto alla media europea (*tavola 3.12*).

Se si prendono in considerazione complessivamente le donne italiane con istruzione primaria e secondaria, sono sottorappresentate rispetto alla popolazione complessiva in misura superiore di pochi decimi di punto rispetto alla media europea.

Bisogna tenere conto anche i livelli di sovra-rappresentazione delle occupate con istruzione primaria e secondaria e di sotto-rappresentazione delle laureate che lavorano in Italia non è molto dissimile da quello della Finlandia.

**Tavola 3.12 – Occupate e popolazione femminile (15-64 anni) per titolo di studio nei paesi dell’Unione europea – Anno 2011**  
(composizione percentuale e differenze in punti percentuali)

	Fino a licenza media	Diploma	Laurea e dottorato	Fino a licenza media	Diploma	Laurea e dottorato	Fino a licenza media	Diploma	Istruzione primaria e secondaria	Laurea e dottorato
	Occupate			Popolazione femminile			Differenza in punti percentuali			
<b>EU-27</b>	<b>18,9</b>	<b>47,7</b>	<b>33,1</b>	<b>29,6</b>	<b>44,8</b>	<b>24,6</b>	<b>-10,7</b>	<b>2,9</b>	<b>-7,8</b>	<b>8,5</b>
Austria	18,0	63,8	18,2	26,6	58,6	14,8	-8,6	5,2	-3,4	3,4
Belgio	16,3	37,7	46,0	30,7	36,5	32,8	-14,4	1,1	-13,3	13,3
Bulgaria	10,0	54,6	35,4	23,9	51,5	24,6	-13,9	3,1	-10,8	10,8
Cipro	19,3	34,1	46,5	27,5	35,5	37,0	-8,2	-1,4	-9,6	9,5
Danimarca	22,0	39,6	36,0	29,1	37,2	30,3	-7,1	2,4	-4,7	5,7
Estonia	5,8	47,4	46,7	15,0	46,5	38,4	-9,2	0,9	-8,3	8,2
Finlandia	11,2	42,6	46,2	20,6	41,5	37,9	-9,4	1,1	-8,3	8,3
Francia	21,2	41,7	37,2	31,5	40,0	28,5	-10,3	1,7	-8,7	8,7
Germania	13,4	59,7	26,6	19,5	56,1	21,5	-6,1	3,5	-2,6	5,1
Grecia	24,8	40,4	34,8	35,2	42,0	22,8	-10,4	-1,5	-12,0	12,0
Irlanda	13,1	35,2	49,3	26,2	35,7	35,6	-13,2	-0,6	-13,7	13,8
<b>Italia</b>	<b>27,0</b>	<b>50,3</b>	<b>22,7</b>	<b>44,0</b>	<b>41,4</b>	<b>14,6</b>	<b>-16,9</b>	<b>8,9</b>	<b>-8,1</b>	<b>8,1</b>
Lettonia	5,6	53,1	41,2	15,7	54,5	29,8	-10,1	-1,4	-11,5	11,4
Lituania	2,7	49,0	48,3	14,3	52,5	33,2	-11,6	-3,5	-15,0	15,1
Lussemburgo	19,6	38,9	40,4	30,0	39,1	29,6	-10,4	-0,2	-10,6	10,9
Malta	35,8	35,8	28,6	59,3	26,6	14,2	-23,5	9,2	-14,2	14,4
Olanda	23,7	42,9	32,6	32,1	40,2	26,9	-8,4	2,7	-5,7	5,7
Polonia	5,7	57,9	36,4	16,8	58,8	24,4	-11,1	-0,9	-12,0	12,0
Portogallo	53,2	22,3	24,5	60,6	21,1	18,4	-7,4	1,2	-6,2	6,2
Regno Unito	17,2	41,3	40,5	24,5	39,6	33,1	-7,3	1,7	-5,6	7,5
Repubblica Ceca	6,1	73,7	20,2	16,0	68,0	16,0	-9,9	5,7	-4,2	4,2
Romania	22,1	57,1	20,8	32,2	54,3	13,4	-10,1	2,8	-7,3	7,3
Slovacchia	4,6	70,2	25,2	16,9	64,6	18,4	-12,3	5,6	-6,7	6,7
Slovenia	10,4	53,3	36,3	20,9	53,0	26,1	-10,5	0,2	-10,2	10,2
Spagna	33,0	24,3	42,6	44,6	23,8	30,2	-11,5	0,5	-11,0	12,4
Svezia	14,4	44,8	40,7	23,9	42,0	33,7	-9,6	2,8	-6,8	7,1
Ungheria	11,4	58,6	30,0	25,7	54,0	20,4	-14,2	4,6	-9,6	9,6

Fonte: Eurostat

Per valutare l’effetto complessivo sul *gender pay gap* della sovra-rappresentazione o dalla sotto-rappresentazione per titolo di studio riportate nella tabella precedente, è stato sviluppato un indicatore di distorsione.

L’indicatore si propone di fornire una misura dell’effetto che la differente distribuzione degli occupati e della popolazione per titolo di studio induce nel calcolo del *gender pay gap*. Si tratta di un calcolo preliminare che necessiterebbe di maggiori approfondimenti e che fornisce solo un’indicazione di massima.

A partire dalle distribuzioni percentuali indicate nelle sezioni A e B della tabella successiva, è stato ottenuto il seguente indicatore:

$$D = \sum_{i=1}^3 (occ_i - pop_i) * gap_i$$

dove  $i$  si riferisce al titolo di studio (“*fino a licenza media*”; “*diploma*”; “*laurea*”). Le variabili  $occ_i$  e  $pop_i$  rappresentano rispettivamente l’incidenza percentuale degli occupati e della popolazione per titolo di studio, mentre con  $gap_i$  si è indicato un valore del *gender pay gap*, ottenuto elaborando i dati di fonte OCSE<sup>77</sup>.

L’indicatore assume valore nullo nel caso in cui le due distribuzioni coincidano e aumenta, in modulo, al crescere delle differenze riscontrate. A valori positivi corrisponde una possibile sovrastima del *gender pay gap* aggregato, a quelli negativi, invece, una sottostima.

Di conseguenza il *gender pay gap* dell’Italia calcolato dall’OCSE risulta sovrastimato, in misura superiore a quello della Svezia e dell’Ungheria, mentre è sottostimato soprattutto in Grecia e in Belgio (*tavola 3.12-bis*).

<sup>77</sup> Sono utilizzati i dati di fonte OCSE perché sono gli unici che stimano, nel confronto internazionale, il *gender pay gap* per titolo di studio.

In ogni caso queste lievi distorsioni non inficiano la robustezza delle stime del *gender pay gap* sviluppate da molti anni sia dall'Eurostat che dall'OCSE, che consentono confronti affidabili tra tutti i 27 paesi dell'Unione europea e fra i 34 che aderiscono all'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico e garantiscono la riproducibilità dei risultati delle loro elaborazioni statistiche.

**Tavola 3.12-bis – Indicatore di distorsione del gender pay gap – Anno 2008**

Countries	Gender pay gap			Sez A: Occupati			Sez B: Popolazione			Indice
	Below Upper Secondary	Upper secondary and post-secondary non-tertiary education	Tertiary	Fino a licenza media	Diploma	Laurea e dottorato	Fino a licenza media	Diploma	Laurea e dottorato	
Grecia	46,8	27,4	21,5	24,8	40,4	34,8	35,2	42,0	22,8	-1,0
Belgio	30,0	21,9	22,2	16,3	37,7	46,0	30,7	36,5	32,8	-0,4
Danimarca	37,1	15,0	26,1	22,0	39,6	36,0	29,1	37,2	30,3	-0,3
Portogallo	38,3	25,8	29,1	53,2	22,3	24,5	60,6	21,1	18,4	-0,3
Polonia	36,5	21,0	30,1	5,7	57,9	36,4	16,8	58,8	24,4	-0,2
Austria	30,1	20,0	29,9	18,0	63,8	18,2	26,6	58,6	14,8	-0,2
Slovenia	15,1	8,0	10,4	10,4	53,3	36,3	20,9	53,0	26,1	-0,2
Lussemburgo	29,9	22,9	24,5	19,6	38,9	40,4	30,0	39,1	29,6	-0,2
Estonia	36,0	33,2	31,4	5,8	47,4	46,7	15,0	46,5	38,4	-0,2
Spagna	26,9	14,3	21,7	33,0	24,3	42,6	44,6	23,8	30,2	-0,1
Slovacchia	27,9	22,4	29,8	4,6	70,2	25,2	16,9	64,6	18,4	-0,1
Francia	30,2	20,1	32,1	21,2	41,7	37,2	31,5	40,0	28,5	0,0
Repubblica Ceca	23,6	20,8	27,5	6,1	73,7	20,2	16,0	68,0	16,0	0,0
Olanda	23,7	21,3	27,7	23,7	42,9	32,6	32,1	40,2	26,9	0,1
Germania	30,4	23,9	28,1	13,4	59,7	26,6	19,5	56,1	21,5	0,2
Finlandia	22,5	23,8	28,0	11,2	42,6	46,2	20,6	41,5	37,9	0,2
Regno Unito	19,6	29,2	22,5	17,2	41,3	40,5	24,5	39,6	33,1	0,3
Ungheria	15,7	4,6	34,3	11,4	58,6	30,0	25,7	54,0	20,4	0,5
Svezia	11,8	21,7	25,8	14,4	44,8	40,7	23,9	42,0	33,7	0,5
<b>Italia</b>	<b>23,3</b>	<b>17,2</b>	<b>51,4</b>	<b>27,0</b>	<b>50,3</b>	<b>22,7</b>	<b>44,0</b>	<b>41,4</b>	<b>14,6</b>	<b>0,6</b>

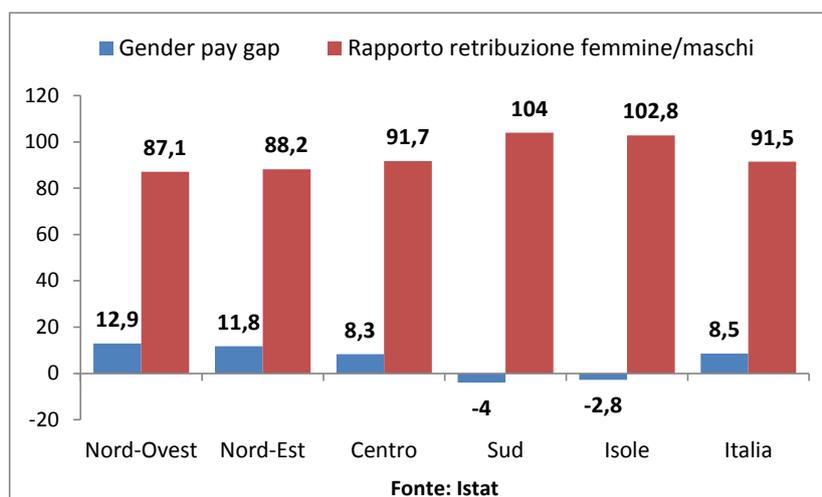
Fonte: OECD (*Education at a Glance*, 2010).

### 3.2.3 Il Gender Pay Gap calcolato con le basi dati italiane

L'Istat pubblica i dati sulla struttura delle retribuzioni del 2010<sup>78</sup>, in particolare della retribuzione lorda annua per ora retribuita, dalle quali si ricava per l'Italia un valore dell'indicatore del *gender pay gap* leggermente superiore a quello pubblicato dall'Eurostat (5,3% nel 2010) che utilizza una diversa metodologia di calcolo<sup>79</sup>: 8,5% (figura 3.24).

Di conseguenza, mediamente in Italia le lavoratrici guadagnano il 91,5% del salario orario dei lavoratori maschi<sup>80</sup>.

**Figura 3.24 – Gender Pay Gap e rapporto della retribuzione tra donne e uomini per ripartizione – Anno 2010** (valori percentuali)



Questo valore medio del *gender pay gap* è fortemente differenziato nelle cinque ripartizioni: raggiunge valori più alti della media nel Nord-Ovest (12,9%) e nel Nord-Est (11,8%), è in linea con la media italiana nel Centro (8,3%), mentre è addirittura negativo nelle regioni del Sud (-4%) e nelle Isole (-2,8%). Questo significa che le donne meridionali hanno un salario mediamente superiore a quello degli uomini che raggiunge il 104% nelle regioni del Sud.

Questo fenomeno è determinato prevalentemente dall'alta quota di donne del Mezzogiorno che lavora nei servizi sociali e personali (istruzione, sanità, assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi) nei quali le differenze retributive di genere sono assenti: 54% nel Sud, 59% nelle Isole a fronte del 30% nel Nord.

Fornisce anche indicazioni di policy perché le azioni volte a ridurre il gap retributivo di genere devono essere rivolte prevalentemente alle lavoratrici settentrionali.

Dalla tabella successiva è possibile approfondire ulteriormente le caratteristiche del differenziale retributivo di genere (tavola 3.13).

La retribuzione lorda annua per ora retribuita è pari, in media, a 16,7 euro per gli uomini e a 15,3 euro per le donne con una differenza a favore degli uomini di 1,4 euro. I lavoratori delle regioni del Sud hanno una

<sup>78</sup> Istat, *Struttura delle retribuzioni*, 2013.

<sup>79</sup> La retribuzione oraria mensile media per il calcolo del *gender pay gap* viene ottenuta come media ponderata delle retribuzioni orarie mensili osservate, con pesi relativi dati dai fattori di ponderazione di indagine. Nelle diffusioni Istat la retribuzione mensile media viene calcolata come rapporto tra i monti delle due quantità relative all'intera popolazione, rispettivamente retribuzioni mensili e numero di ore osservate nel mese moltiplicate per i pesi relativi di indagine. La differenza tra le due modalità di calcolo è rappresentata da un coefficiente moltiplicativo, dato dal peso delle ore retribuite delle singole unità sulle ore medie di aggregato. Al crescere della distanza media (la dispersione) dei valori osservati dal valore medio di aggregato, aumenta la differenza tra i due indicatori.

<sup>80</sup> La somma del *gender pay gap* e del rapporto percentuale fra la retribuzione della donna e quella dell'uomo è pari al 100 per cento.

retribuzione inferiore di 1,4 euro rispetto alla media nazionale, mentre le lavoratrici delle stesse regioni meridionali hanno una retribuzione oraria superiore alla media.

Le retribuzioni orarie medie delle donne sono sistematicamente più basse di quelle degli uomini a esclusione delle ripartizioni del Sud e delle Isole, nel settore delle costruzioni (la presenza delle lavoratrici è minima e si concentra solo nelle qualifiche impiegatizie) e nel lavoro a termine dove gli uomini guadagnano meno delle donne, ma con una variabilità interna generalmente più contenuta.

Ad esempio, i differenziali retributivi per età sono pari a 15 euro tra gli uomini che hanno meno di 19 anni e quelli con almeno 60 anni e a 11,5 euro fra le donne delle stesse età, ma le donne più giovani della prima fascia d'età guadagnano il 96% della retribuzione degli uomini. Già nella fascia d'età tra 50 e 59 anni le donne guadagnano meno (91% della retribuzione oraria maschile) e le ultrasessantenni solo l'84%. Di conseguenza il *gender pay gap* aumenta con il crescere dell'età.

Il differenziale di genere risulta invece maggiore se si considera la professione acquisita: la differenza tra i dirigenti e le professioni non qualificate è pari a 34,8 euro per gli uomini e a 25,5 euro per le donne. Il *gender pay gap* aumenta dal 13,9% delle professioni non qualificate al 23,6% di quelle dirigenziali, tuttavia diminuisce nettamente nelle professioni intellettuali e tecniche.

Il *gender pay gap* si mantiene intorno al 14% per chi ha acquisito un'istruzione primaria, secondaria inferiore e superiore, mentre aumenta a oltre il 24% per le laureate che guadagnano il 76% della retribuzione dei laureati maschi. Ma l'aspetto più grave è rappresentato dal fatto che i lavoratori laureati guadagnano 18 euro all'ora in più rispetto a chi ha conseguito al massimo la licenza media, mentre le lavoratrici solo 12 euro in più. Sempre per le donne l'investimento nella laurea rispetto al diploma determina un vantaggio contributivo di soli 7 euro all'ora che salgono a 12 per gli uomini.

**Tavola 3.13 - Retribuzione annua per ora retribuita per sesso e indicatori del differenziale retributivo di genere per le principali caratteristiche dei dipendenti - Anno 2010** (valori in euro e percentuali)

PRINCIPALI CARATTERISTICHE	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Gender pay gap	Rapporto retribuzione femmine/maschi
	Valori assoluti €			Valori percentuali	
<b>RIPARTIZIONI</b>					
Nord-Ovest	17,63	15,36	16,72	12,9	87,1
Nord-Est	16,28	14,36	15,50	11,8	88,2
Centro	17,08	15,67	16,49	8,3	91,7
Sud	15,37	15,98	15,59	-4,0	104,0
Isole	16,16	16,62	16,33	-2,8	102,8
<b>Italia</b>	<b>16,74</b>	<b>15,32</b>	<b>16,18</b>	<b>8,5</b>	<b>91,5</b>
<b>ATTIVITÀ ECONOMICHE</b>					
Industria	15,52	12,83	14,83	17,3	82,7
Costruzioni	13,75	14,35	13,82	-4,4	104,4
Servizi orientati al mercato	16,95	14,14	15,82	16,6	83,4
Servizi sociali e personali	22,68	18,26	19,67	19,5	80,5
Totale	16,74	15,32	16,18	8,5	91,5
<b>ORARI</b>					
Tempo pieno	16,89	16,11	16,61	4,6	95,4
Tempo parziale	12,34	11,77	11,89	4,6	95,4
<b>CLASSI D'ETA'</b>					
14-19	9,75	9,38	9,65	3,8	96,2
20-29	11,37	10,88	11,17	4,3	95,7
30-39	14,49	13,61	14,13	6,1	93,9
40-49	17,29	15,77	16,69	8,8	91,2
50-59	19,98	18,21	19,28	8,9	91,1
60 e oltre	24,80	20,85	23,46	15,9	84,1
<b>TIPI DI CONTRATTO</b>					
A tempo indeterminato	17,02	15,55	16,44	8,6	91,4
A termine	12,81	13,43	13,11	-4,8	104,8
Apprendistato	9,45	9,38	9,42	0,7	99,3

PRINCIPALI CARATTERISTICHE	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Gender pay gap	Rapporto retribuzione femmine/maschi
	Valori assoluti €			Valori percentuali	
Stagionale	12,10	11,35	11,80	6,2	93,8
<b>CATEGORIE PROFESSIONALI</b>					
Dirigenti	46,99	37,10	44,27	21,0	79,0
Quadri/Funzionari e impiegati	19,40	16,80	18,12	13,4	86,6
Operai	12,46	10,17	11,85	18,4	81,6
Apprendisti	9,33	9,11	9,24	2,4	97,6
Lavoratori a domicilio	12,19	8,64	10,46	29,1	70,9
<b>LIVELLI DI ISTRUZIONE</b>					
Istruzione primaria	12,04	10,33	11,60	14,2	85,8
Istruzione secondaria inferiore	12,86	11,12	12,33	13,5	86,5
Istruzione secondaria superiore	17,81	15,29	16,69	14,1	85,9
Laurea e/o studi superiori	30,11	22,76	26,23	24,4	75,6
<b>PROFESSIONI</b>					
Dirigenti	46,10	35,24	43,44	23,6	76,4
Professioni intellettuali e scientifiche	29,92	24,36	26,86	18,6	81,4
Professioni tecniche intermedie	19,40	16,62	18,28	14,3	85,7
Impiegati di ufficio	16,83	14,36	15,53	14,7	85,3
Professioni nelle attività commerciali e nei servizi	12,92	11,01	11,84	14,8	85,2
Personale specializzato addetto all'agricoltura, alle foreste e alla pesca	11,79	10,11	11,24	14,2	85,8
Artigiani e operai specializzati	12,43	9,59	11,93	22,8	77,2
Conduttori di impianti e macchinari e addetti al montaggio	13,62	10,37	12,98	23,9	76,1
Professioni non qualificate	11,34	9,76	10,96	13,9	86,1
<b>CLASSI DI ANZIANITÀ</b>					
Fino a 5	14,25	12,83	13,69	10,0	90,0
5-15	16,12	14,47	15,47	10,2	89,8
15 e oltre	20,49	19,15	19,95	6,5	93,5

Fonte: Istat (Struttura delle retribuzioni SES)

Sempre tenendo presente che il valore del *gender pay gap* nel nostro Paese è molto contenuto, il grafico successivo consente analizzare la variazione di questo indicatore in relazione al settore economico e di stimare la sua relazione con il tasso di femminilizzazione (*figura 3.25*).

Il valore del primo indicatore è addirittura negativo nei settori dell'estrazione di minerali, costruzioni e trasporto per i motivi già indicati (bassa presenza di lavoratrici nelle mansioni di operaio e loro concentrazione nelle qualifiche impiegate).

Il *gender pay gap* è inferiore al valore medio nazionale (8,5%) nei settori della fornitura di acqua (3,4%), fornitura di energia elettrica, gas (5%) e nel noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (8,1%), mentre presenta valori superiori alla media in tutti gli altri settori.

Si osserva una relazione moderatamente significativa tra l'indicatore del differenziale retributivo di genere e il tasso di femminilizzazione<sup>81</sup>, nel senso che con l'aumento del livello di concentrazione delle lavoratrici nei settori economici, aumenta in proporzione il *gender pay gap*.

Ma questo fenomeno non si manifesta nei settori del noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese, nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione e nell'istruzione nei quali, a fronte di tassi di femminilizzazione superiori al 50%, corrispondono valori moderati del *gender pay gap*. La scelta delle donne di lavorare prevalentemente in questi settori risulta vantaggiosa.

Viceversa la segregazione nel settore della sanità, nel quale si registra un alto tasso di femminilizzazione (67,7%) non è conveniente perché in questo comparto si osserva il più alto differenziale retributivo di genere (28,2%).

<sup>81</sup> Indice di correlazione: 0,7243079.

Figura 3.25 – Gender pay gap e tasso di femminilizzazione per attività economica - Anno 2010 (valori percentuali)



Tenendo conto che la segregazione per settore economico non mostra grandi diversità territoriali, le forti diversità nel valore del *gender pay gap* tra Mezzogiorno e Nord del Paese modificano le convenienze prima esaminate a livello medio.

Infatti la segregazione delle donne meridionali nel settore dell'istruzione è molto più vantaggioso rispetto alle lavoratrici del Nord perché il *gender pay gap* passa dall'1,4% del Sud al 25,7% del Centro-Nord (tavola 3.14).

Anche la concentrazione delle lavoratrici meridionali nel settore del commercio è più conveniente nel Sud e nelle Isole dove il *gender pay gap* è pari rispettivamente a 7,3% e 5,4% a fronte del 24,1% che si osserva nel Nord-Ovest e al 15% nel Nord-Est.

Tavola 3.14 – Gender pay gap per attività economica e ripartizione geografica - Anno 2010 (valori percentuali)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole	Italia
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	3,8	-46,1	-16,9	-16,7	-10,0	-14,4
C - Attività manifatturiere	17,8	19,2	17,3	18,1	19,5	17,6
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	7,3	2,5	0,1	12,3	26,4	5,0
E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	5,0	2,5	4,7	5,0	13,8	3,4
F - Costruzioni	-3,8	-2,9	3,3	8,2	-26,0	-4,4
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	24,1	15,0	12,1	7,3	5,4	15,3
H - Trasporto e magazzinaggio	1,0	-1,1	-1,3	1,6	-7,1	-0,3
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	12,6	17,2	2,2	14,6	7,9	11,4
J - Servizi di informazione e comunicazione	21,1	18,7	16,6	24,9	20,9	19,3
K - Attività finanziarie ed assicurative	23,0	25,4	20,7	17,5	25,4	22,4
L - Attività immobiliari	26,1	19,1	11,3	39,9	18,0	24,1

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole	Italia
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	23,9	27,4	16,4	19,6	0,8	20,4
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1,8	9,9	12,8	9,0	15,8	8,1
P - Istruzione	20,1	25,7	21,0	1,4	5,9	14,5
Q - Sanità e assistenza sociale	30,5	35,5	27,4	19,3	24,0	28,2
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	20,6	34,0	15,5	15,7	-1,1	20,4
S - Altre attività di servizi	27,8	22,8	21,0	23,9	8,4	22,3
<b>Totale</b>	<b>12,9</b>	<b>11,8</b>	<b>8,3</b>	<b>-4,0</b>	<b>-2,8</b>	<b>8,5</b>

Fonte: Istat (Struttura delle retribuzioni SES)

Le altre riserve di una certa consistenza sull'effettiva capacità del *gender pay gap* dell'Eurostat di misurare i differenziali retributivi di genere attiene al fatto che l'Istituto europeo prende in considerazione solo le imprese con almeno 10 dipendenti e che in Italia le microimprese, quelle al di sotto dei dieci dipendenti, sono in grande maggioranza e occupano quasi il 40 per cento delle lavoratrici.

Si può solo stimare il *gender pay gap* di tutti i dipendenti delle imprese di qualsiasi dimensione utilizzando, al posto del salario orario, le retribuzioni giornaliere lorde medie delle giornate effettivamente retribuite di tutti i lavoratori dipendenti privati non agricoli (esclusa la pubblica amministrazione) assicurati presso l'INPS, ipotizzando che il part time sia pari al 50% delle ore di lavoro degli occupati a tempo pieno<sup>82</sup>.

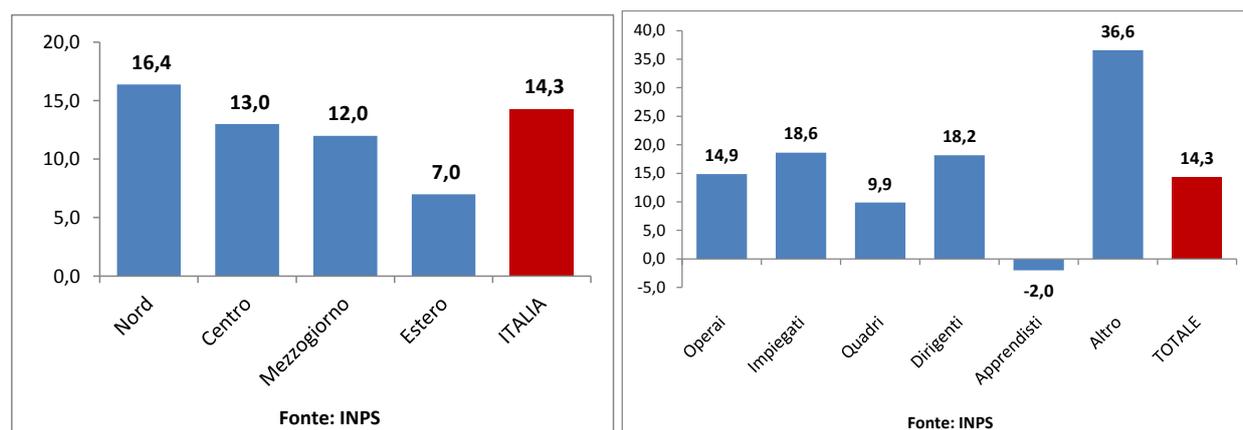
Dal grafico successivo si può osservare che la stima del *gender pay gap* relativa ai dipendenti delle imprese di ogni dimensione, basata sui dati INPS e nell'ipotesi prima descritta, aumenta dall'8,5% al 14,3%, con un valore più basso della media italiana nel Mezzogiorno (12%) e nel Centro (13%) e più alto nel Nord (16,4%) (figura 3.26).

Sempre rispetto alla media nazionale, il valore di questo indicatore è più alto per gli impiegati (18,6%), i dirigenti (18,2%) e gli operai (14,9%), più basso per i quadri (9,9%) e negativo per gli apprendisti (-2%) dove le donne guadagnerebbero più degli uomini.

A parte l'attendibilità dell'ipotesi sul part time e la debolezza di questa variabile che non tiene conto dei periodi reali di lavoro a tempo ridotto, il valore dell'indicatore stimato sulla base dei dati INPS è superiore a quello dell'Istat di quasi 6 punti, ma è comunque contenuto.

Inoltre, è molto probabile che aggiungendo i dipendenti delle micro imprese anche negli altri paesi europei si osserverebbe un analogo aumento del *gender pay gap*, nella misura che non è possibile calcolare dal momento che non sono disponibili le stesse informazioni sulle retribuzioni dei dipendenti delle imprese con meno di 10 dipendenti.

Figura 3.26 – *Gender pay gap*\* per ripartizione e qualifica - Anno 2010 (valori percentuali)



\* La differenza tra retribuzione giornaliera lorda media delle giornate effettivamente retribuite di uomini e donne, in percentuale della retribuzione giornaliera lorda media delle giornate effettivamente retribuite di uomini, ipotizzando che il part time sia pari al 50% delle ore di lavoro degli occupati a tempo pieno.

<sup>82</sup> La variabile sul tempo parziale, per ogni unità statistica, adottata dall'INPS è piuttosto aleatoria perché assume la modalità "Sì" se almeno un rapporto di lavoro nel corso dell'anno è stato a tempo parziale, "No" altrimenti. Questa semplificazione determina la possibilità di un errore statistico piuttosto ampio che inficia la robustezza della stima nel momento in cui è basata sulla retribuzione giornaliera e non su quella oraria.

Le differenze salariali, ancorché moderate nel nostro Paese, sono determinate da molti fattori e la Commissione europea ha in particolare evidenziato la sottovalutazione del lavoro delle donne, la segregazione orizzontale e verticale, la struttura dei salari, la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, il permanere di stereotipi e modelli tradizionali di genere e le discriminazioni nei confronti delle donne<sup>83</sup>.

Il contrasto agli stereotipi di genere è l'azione più difficile perché non si riconoscono, sono dati per scontati, permeano la scuola, la famiglia e i media, Internet compreso, fin dalla prima infanzia per cui i progetti formativi per decostruire i preconcetti che perpetuano i rapporti di forza disuguali tra uomini e donne devono essere rivolti soprattutto ai giovanissimi, in particolare ai ragazzi e non soltanto alle ragazze. Di conseguenza, occuparsi esclusivamente dei più scontati temi dell'eccessiva esposizione dei corpi femminili sessualizzati e della rappresentazione della donna nel suo esclusivo ruolo fra le mura domestiche rischia di sottovalutare le responsabilità istituzionali nel non affrontare questo tema che si manifesta innanzitutto attraverso modelli educativi deteriori che prevalgono nelle scuole e negli stessi momenti di socializzazione.

Un altro fattore da considerare riguarda il ruolo della contrattazione collettiva dal momento che i sistemi e le pratiche di contrattazione dominanti contribuiscono a far sì che le professioni femminili tendano ad essere pagate meno rispetto a quelle svolte prevalentemente dagli uomini.

Deve, infatti, essere preso in considerazione anche il sistema di composizione delle paghe in cui sono presenti alcune parti (indennità, emolumenti, benefit, incentivi) che vengono negoziate individualmente: dagli studi finora realizzati sembra emergere che le donne siano meno abituate e legittimate a negoziare questi aspetti.

Il decentramento della contrattazione salariale e la promozione di forme di contrattazione su base individuale sta ulteriormente accentuando questo problema, riducendo le opportunità per le donne di beneficiare di accordi collettivi caratterizzati da maggiore trasparenza e dalla esplicita censura nei confronti dei differenziali salariali.

Il minore potere contrattuale delle donne è confermato anche da una indagine campionaria dell'Isfol sulla disuguaglianza di genere nella retribuzione integrativa dalla quale emerge che "la presenza di donne nelle imprese riduce la probabilità di adottare schemi di retribuzione integrativa, pur a parità di fattori produttivi osservabili"<sup>84</sup>. Tra i fattori che possono incidere sulla relazione negativa tra premi di produzione e quote di donne in azienda, quelli che sembrano pesare maggiormente sono la minore sindacalizzazione delle donne rispetto agli uomini (hanno minore capacità di rivendicare la redistribuzione dei profitti) e il fatto che ricevono meno formazione rispetto ai lavoratori maschi (beneficiando, perciò, di meno degli incrementi di produttività).

Incide probabilmente anche la modesta presenza delle donne negli organismi direttivi dei principali sindacati: la media di presenza nei vari organismi dirigenti sia esecutivi che deliberanti della Cgil, raggiungeva nel 2002 circa il 40%, a fronte di una presenza media del 12% circa, registrata negli altri principali sindacati confederali italiani<sup>85</sup>.

Le evidenze emerse dall'indagine dell'Isfol sono confermate da quelle fornite dall'Istat secondo cui una quota minore di lavoratrici percepisce i premi di produttività (19,2% le donne e 21,1% gli uomini) e le lavoratrici ricevono minori compensi accessori: nel 2009 mediamente le donne hanno guadagnato 1.121 euro netti per premi di produttività, partecipazione agli utili o *stock options*, 324 euro in meno rispetto agli uomini (1.445 euro)<sup>86</sup>.

Il potere contrattuale delle donne, misurato sulla base del differenziale salariale di genere, è inoltre fortemente correlato secondo una relazione inversa alla disponibilità di servizi per la cura dell'infanzia, soprattutto per i bambini al di sotto di tre anni, poiché consente alle lavoratrici di dedicarsi maggiormente all'impresa, alla carriera e a fare maggiori investimenti sulle proprie competenze. In più, tali servizi incoraggiano le donne a rientrare prima al lavoro dopo la maternità riducendo i costi per l'azienda.

---

<sup>83</sup> Cfr. European Commission, *Tackling the gender pay gap in the European Union*, 2011.

<sup>84</sup> Andrea Ricci, *La retribuzione integrativa e disuguaglianza di genere: il ruolo dei fattori osservabili*, in "Studi Isfol", 2010, p. 20.

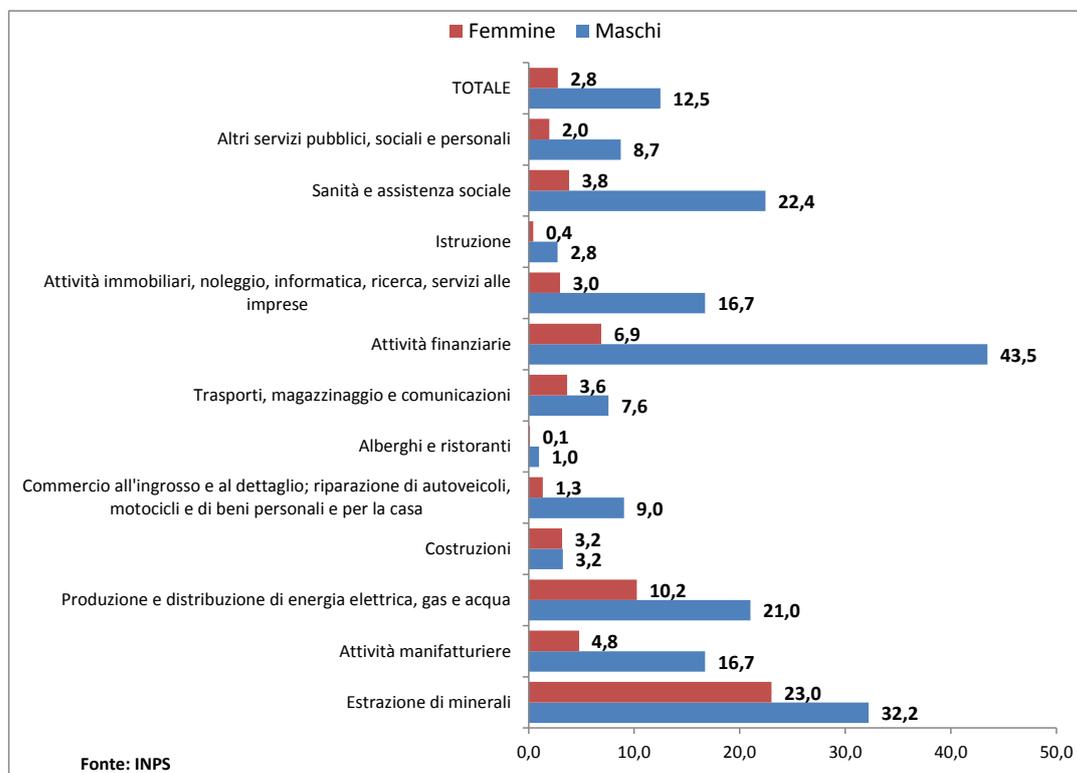
<sup>85</sup> Cfr. Silvia Randino,, *La rappresentanza delle donne nel sindacato: il caso CGIL*, in "Quaderni di Donne & Ricerca", 2010.

<sup>86</sup> Cfr. Roberto Cicciolessere, Francesco Pastore, Simona Tenaglia, *Posso uscire un'ora prima?*, ingenera.it, 31 maggio 2012.

### 3.2.4 La segregazione per la qualifica di dirigente

Gli ostacoli che frenano le possibilità delle lavoratrici di raggiungere l'apice della carriera con la qualifica di dirigente sono molto alti: raggiungono questa qualifica solo 2,8 lavoratrici su mille, mentre tale quota sale a 12,5 per i lavoratori maschi. In poche parole la quota di lavoratori maschi che diventa dirigente è quasi 5 volte superiore a quella delle donne (figura 3.27).

**Figura 3.27 – Lavoratori dipendenti con qualifica di dirigente per sesso e settore economico** (per 1.000 occupati dipendenti dello stesso sesso e settore)



In valori assoluti, su quasi 9 milioni di dipendenti maschi, 106 mila sono dirigenti, mentre su circa 6 milioni di donne dipendenti, 17 mila hanno raggiunto la qualifica di dirigente. Sono esclusi i dirigenti della pubblica amministrazione.

I maggiori divari di genere si osservano nel comparto delle attività finanziarie, e cioè nei settori dell'intermediazione monetaria e finanziaria (escluse le assicurazioni e i fondi pensione), delle assicurazioni e fondi pensione, escluse le assicurazioni sociali obbligatorie e delle attività ausiliarie dell'intermediazione finanziaria e delle assicurazioni, nel quale la quota delle donne sul totale dei dipendenti è pari quasi alla metà (47,4): solo 6,9 donne su mille riescono a divenire dirigente a fronte di 43,5 uomini su mille.

Come è stato già osservato precedentemente a proposito delle retribuzioni, le differenze di genere nella quota di dirigenti diminuiscono nettamente nei settori più femminilizzati come quelli dell'istruzione, del commercio e degli alberghi e ristoranti, mentre nel settore della sanità con una tasso di femminilizzazione pari al 79,4% la quota di donne dirigenti (3,8 per mille) è nettamente inferiore a quella degli uomini (22,4 per mille) dal momento che il ruolo del primario, appannaggio quasi esclusivo degli uomini, corrisponde alla qualifica di dirigente.

La completa parità di genere per la qualifica di dirigente si osserva nel settore delle costruzioni dove i dirigenti di entrambi i sessi sono pari al 3 per mille del totale, nonostante il tasso di maschilizzazione sia pari al 92%.

Se si prendono in considerazione congiuntamente i dirigenti maschi e femmine, le donne dirigenti sono pari al 13,8% del totale (gli uomini sono rappresentati per la restante quota dell'86,2%), con punte vicine al 40 per cento nei settori dell'istruzione e della sanità, e valori intorno al 10% nei settori dell'industria.

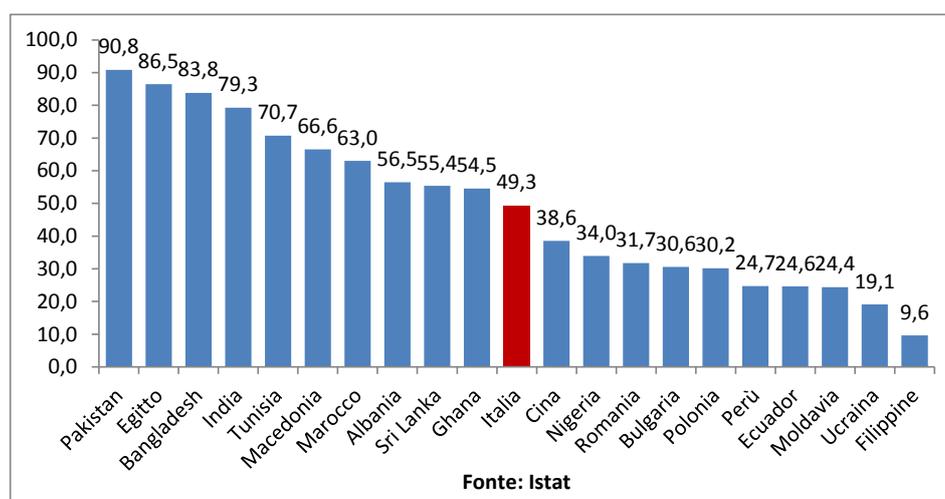
### 3.3 La segregazione delle donne immigrate

Il tasso di partecipazione delle donne immigrate al mercato del lavoro presenta differenze molto rilevanti in relazione alla loro cittadinanza. Come si può osservare nel grafico successivo, il tasso d'inattività femminile, cioè la quota di immigrate che non lavorano e non cercano neppure un'occupazione, passa dal valore minimo del 9,6% per la comunità femminile filippina al 90,8% di quella pakistana (figura 3.28). La quota delle donne autoctone che non lavorano si attesta al 49,3%.

Ciò significa che solo il 9,2% delle immigrate con la cittadinanza del Pakistan è attiva, cioè lavora o cerca attivamente un'occupazione, mentre questa quota sale al 90,4% per le donne filippine.

Tassi molto alti d'inattività si osservano anche per le immigrate egiziane, del Bangladesh, indiane e tunisine, mentre sono molto bassi per le donne con cittadinanza dei paesi dell'Est europeo (Ucraina, Moldavia, Polonia, Bulgaria e Romania) e di due paesi sudamericani (Ecuador e Perù).

**Figura 3.28 – Tasso d'inattività delle donne straniere (16-64 anni) per cittadinanza (prime 20 cittadinanze per numerosità) – Anno 2011 (valori percentuali)**



Le ragioni di queste disparità così forti nella propensione al lavoro fra le immigrate in Italia possono essere sicuramente rintracciate nei condizionamenti culturali e religiosi dei paesi d'origine, nei ruoli differenti che ha la donna in quei paesi, anche nei diversi diritti di famiglia e nella loro possibilità effettiva di contrastare le discriminazioni di genere.

Ma è una spiegazione in qualche modo semplicistica o scontata che, soprattutto, non fornisce spunti per comprendere quali azioni devono essere messe in campo per superare la criticità della segregazione lavorativa di alcune comunità d'immigrate in Italia.

Una chiave di lettura del fenomeno più convincente è quella che da una parte prende in considerazione le diverse strategie migratorie delle donne di ogni cittadinanza, dall'altra valuta se la presenza in Italia è spiegata prevalentemente dai ricongiungimenti familiari determinati dalla decisione dei mariti d'insediarsi definitivamente nel nostro Paese. Queste variabili, come si vedrà successivamente, sono strettamente correlate al livello di *labour market attachment* delle immigrate.

Infatti, le immigrate filippine, che presentano la più alta propensione al lavoro misurata dal loro tasso di attività superiore al 90% (il tasso d'attività delle italiane è pari al 50,7%), hanno un preciso progetto migratorio che applicano anche in altri paesi: "le loro strategie migratorie sono inquadrare principalmente nella cornice della minimizzazione dei rischi e della massimizzazione delle aspettative di riuscita nelle economie globalizzate. Tali obiettivi vengono perseguiti attraverso la «dislocazione» dei membri principali del nucleo familiare in almeno due stati, dal momento che mentre le donne si trovano all'estero per lavorare, i mariti, i genitori e gli altri parenti rimangono nelle Filippine per prendersi cura della prole. In questo modo, le famiglie transnazionali garantiscono la massimizzazione del reddito e l'accumulazione del risparmio"<sup>87</sup>.

<sup>87</sup> Maria Letizia Zanier, *Migrazioni al femminile: lineamenti e dimensioni di un fenomeno in transizione*, in Maria Immacolata Maciotti, 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, 2006, p. 9.

Occorre precisare che con il tempo anche questo progetto migratorio si è modificato con il successivo ingresso in Italia della famiglia, anche se tutt'ora, nel 2011, il 47% delle donne filippine è nubile.

Le strategie migratorie delle donne provenienti dai Paesi dell'Est che fanno parte dell'Unione europea, anch'esse con un alto tasso di attività, di gran lunga superiore a quello delle donne italiane, si possono definire in gran parte "circolari", nel senso che le immigrate entrano ed escono dal nostro Paese senza ostacoli, anche perché nel frattempo hanno creato una rete stabile in Italia.

I flussi di andata e ritorno dai loro rispettivi paesi diventeranno una componente stabile di questa migrazione, che si espandono o si restringono in relazione alle fasi cicliche dell'economia e sono finalizzati a massimizzare il rendimento delle loro competenze soprattutto nel settore sanitario, ma anche quando svolgono semplicemente dei lavori non apprezzati dalle donne autoctone, come colf e badanti. L'obiettivo è quello di accumulare risorse sufficienti per ritornare in patria e vivere la restante parte della vita in un relativo benessere. Queste dinamiche fanno parte di tutti i sistemi migratori di prossimità.

Le immigrate ucraine e moldave che hanno i più alti tassi d'attività dopo le filippine, pur provenendo da paesi che non sono membri dell'Unione<sup>88</sup>, hanno anch'esse, almeno all'inizio, strategie migratorie di tipo circolare. Sono composte anche da donne non giovanissime che immigrano solo nel momento in cui la cura dei figli può essere delegata ad altri *caregiver*, in genere alle nonne, spesso con effetti negativi sul loro sviluppo<sup>89</sup>. Si crea una forte contraddizione in queste madri migranti che sono partite dal proprio paese per assicurare un tenore di vita migliore al nucleo familiare che però rischia proprio per questo la sua disgregazione<sup>90</sup>.

La strategia migratoria è semplice, in qualche modo simile a quella italiana dopo l'Unità, tra l'Ottocento fino agli anni venti del Novecento: "le rimesse dall'estero possono finanziare l'avvio di attività economiche in patria, oppure l'acquisto di proprietà immobiliari, o ancora il proseguimento degli studi per altri familiari più giovani. Possono inoltre costituire una sorta di assicurazione contro la disoccupazione, l'invecchiamento, il deterioramento delle condizioni di vita dei parenti rimasti in patria"<sup>91</sup>.

Secondo una originale ricerca dell'*Institute for the Study of Labor (IZA)*<sup>92</sup> i migranti moldavi sono in grado di utilizzare e di trasferire nel proprio paese le competenze acquisite all'estero, che comprendono soprattutto l'esperienza e la capacità di lavorare in un paese capitalista e in un ambiente imprenditoriale.

Ma oggi l'immigrazione moldava femminile in Italia conosce una presenza sempre in crescita e l'immigrazione circolare di 5 anni fa si sta trasformando in una permanente e di lunga durata.

Viceversa, le donne pakistane, egiziane, indiane, del Bangladesh e tunisine che presentano tassi d'inattività altissimi, dal 70 al 90 per cento, sono venute in Italia prevalentemente a causa dei ricongiungimenti familiari. Non hanno alcuna strategia migratoria che non sia quella di rinsaldare i legami familiari.

Per esempio, sono molto rare le donne pakistane che emigrano da sole, come accade invece per la maggioranza delle immigrate dell'Est europeo.

Gli uomini pakistani hanno invece un progetto migratorio molto chiaro e cioè quello dell'insediamento definitivo nel paese ospitante dopo aver valutato i costi e i rischi alla luce dei diversi rendimenti attesi nei paesi dove vi sono già comunità pakistane, ben diverso da quello dei gruppi prima esaminati che prevedono

---

<sup>88</sup> Molte donne Moldave hanno ottenuto anche la cittadinanza della Romania per cui possono circolare liberamente nei paesi dell'Unione europea.

<sup>89</sup> Sulla questione degli effetti negativi sui figli degli immigrati moldavi sono state pubblicate alcune ricerche, in particolare dall'Unicef (*Unicef (United Nations Children's Fund), The Impacts of Migration on Children in Moldova*, 2008). Si sostiene, infatti, che l'migrazione dei genitori può anche mettere i bambini a rischio di esclusione sociale: in molti casi l'assenza dei genitori impedisce l'integrazione sociale dei bambini. Questi bambini sono spesso stigmatizzati come "diversi" e potenzialmente pericolosi dagli altri genitori e anche dagli insegnanti. Inoltre, dato che ricevono le rimesse, sono

raramente classificati come "poveri" e i programmi sociali tendono a escluderli.

<sup>90</sup> Cfr. Maria Parente, *Donne in movimento: la condizione lavorativa delle donne migranti in Italia*, in "Osservatorio Isfol", anno II, n. 3/2012, Guerini e associati, 2012.

<sup>91</sup> Maurizio Ambrosini, *Sociologia delle migrazioni*, Il Mulino, 2005.

<sup>92</sup> Daniela Borodak and Matloob Piracha, *Occupational Choice of Return Migrants in Moldova*, Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 5207, Berlin, 2010.

una permanenza in Italia solo temporanea con aspettativa di rientro nel paese d'origine oppure l'attesa di sistemazione definitiva in un paese terzo.

Come mogli, madri e figlie, le donne pakistane aderiscono alle aspettative familiari riproducendo in Italia il ruolo a loro assegnato nel paese d'origine.

Spesso vengono riprodotte in Italia tradizioni ancor più restrittive sul ruolo della donna di quelle che prevalgono nel paese d'origine, che sconfinano con la segregazione fisica delle donne nelle mura domestiche e la totale sottomissione alle regole stabilite dall'uomo.

Ma quando le donne pakistane raggiungono il marito, perché la scelta migratoria è definitiva, incontrano molta difficoltà nell'apprendimento della lingua anche perché ad esse è affidato il lavoro di cura all'interno del contesto familiare dove si parla *urdu* o *punjabi*. L'uomo, che parla italiano, diventa il fondamentale e primario mediatore con l'esterno delle esigenze della famiglia e delle donne<sup>93</sup>.

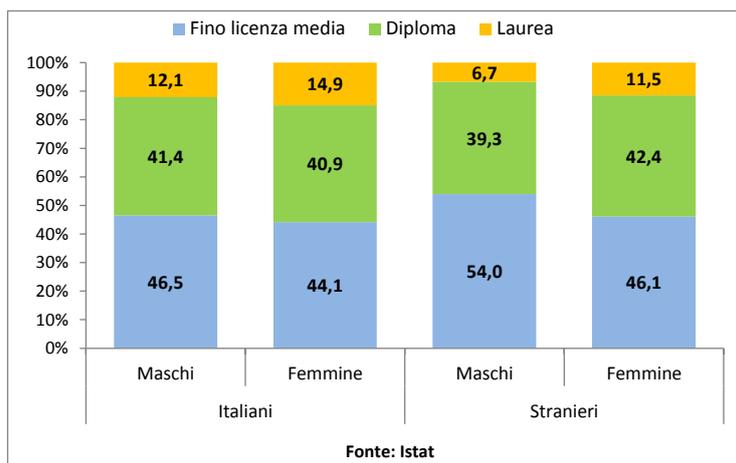
Una giovane pakistana, intervistata nell'ambito di una ricerca svolta nella provincia di Bergamo su questa comunità d'immigrati, dichiara che "in Pakistan sono stata insegnante per tre anni e per me era più facile essere autonoma, invece qui nella comunità di immigrati, dove c'è anche la mentalità più chiusa delle famiglie che vengono dai villaggi, il primo anno è stato brutto. Alcune donne pakistane devono essere accompagnate da un uomo della famiglia quando escono di casa. Questa scelta dipende soprattutto dalla mentalità della famiglia"<sup>94</sup>.

Tuttavia, per fortuna, la diversità intergenerazionale tra le donne immigrate di prima e seconda generazione diventa sempre più ampia: "se le madri si trovano in una condizione generale d'isolamento e invisibilità nel contesto di accoglienza, le figlie, adolescenti che frequentano oggi le scuole superiori in Italia, costituiscono le potenziali protagoniste dei possibili cambiamenti all'interno della migrazione femminile. La seconda generazione di donne immigrate si sta muovendo verso la costruzione di nuove forme di integrazione e legame con la comunità ospitante"<sup>95</sup>.

Il tema dell'istruzione e della conoscenza dell'italiano è, di conseguenza, il terreno privilegiato della sfida per contrastare la segregazione delle donne di alcune cittadinanze.

Il livello d'istruzione delle donne immigrate non è molto diverso da quello delle italiane dal momento che la quota delle straniere con la sola licenza media (46,1%) è superiore solo di due punti percentuali rispetto a quella delle italiane (44,1%), la quota di diplomate immigrate (42,4%) è, invece, superiore di quasi 2 punti a quelle delle italiane (40,9%) e la quota delle italiane laureate (14,9%) supera di quasi 4 punti quella delle straniere (11,5%) (figura 3.29). Viceversa il livello d'istruzione delle donne immigrate è di gran lunga superiore a quello degli uomini stranieri.

**Figura 3.29 – Popolazione straniera (15-64 anni) per grado di istruzione, cittadinanza e sesso – Anno 2011** (composizione percentuale)



<sup>93</sup> Cfr. Elena Brumana, *Pakistani a Bergamo*, Rapporto sull'immigrazione, Provincia di Bergamo, 2006, pp. 25-26.

<sup>94</sup> Ivi, p. 24.

<sup>95</sup> Camillo Regalia e Cristina Giuliani, *Esperienze di donne nella migrazione araba e pakistana*, Fondazione ISMU, Franco Angeli, 2012, p. 9.

Ma se si analizza il livello d'istruzione delle donne immigrate tenendo conto della loro cittadinanza, le differenze sono rilevanti e in gran parte correlate a quelle esaminate nel grafico precedente sul tasso d'inattività (figura 3.30).

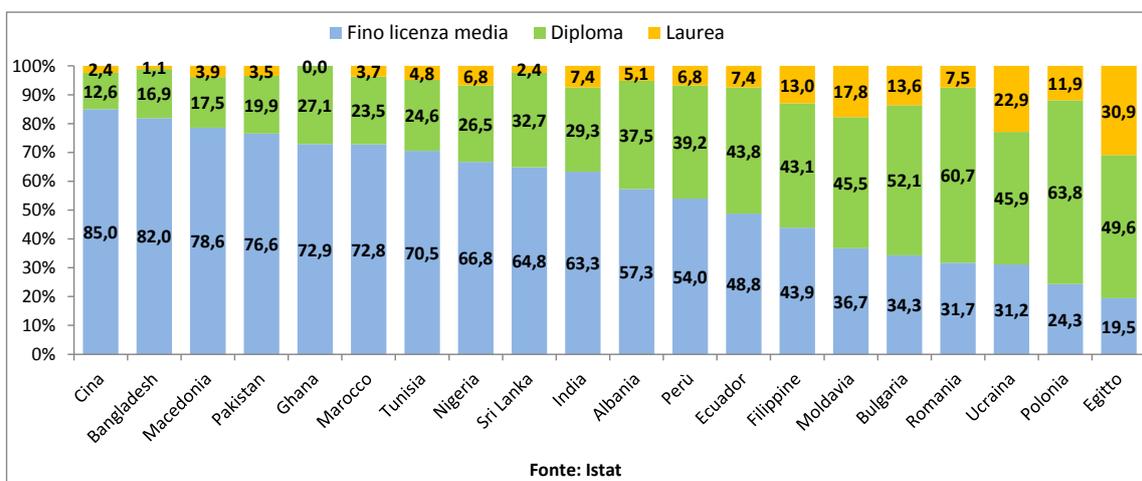
Gran parte delle immigrate delle cittadinanze con i più alti tassi d'inattività (Bangladesh, Macedonia, Pakistan, India, Marocco e Tunisia) hanno anche bassi livelli d'istruzione, in particolare per quanto riguarda la quota che ha conseguito solo la licenza media che passa all'82% del Bangladesh al 63% dell'India.

D'altro canto sono più elevati i livelli d'istruzione delle donne con i più alti tassi di occupazione, in particolare quelle che provengono dall'Est europeo.

Appare in contrasto con questa evidenza il livello di studio delle donne egiziane, il più alto fra tutte le cittadinanze prese in considerazione, anche se solo una quota del 14% lavora (sono tutte coniugate).

Un'altra anomalia è rappresentata dalle donne cinesi che hanno in assoluto il livello d'istruzione più basso fra tutte le cittadinanze prese in considerazione (l'85% ha conseguito al massimo la licenza media e fra queste il 12% non ha frequentato alcuna scuola), ma si caratterizzano per un alto tasso di attività pari al 61,4%.

**Figura 3.30 – Popolazione femminile straniera (15-64 anni) per grado di istruzione e cittadinanza (prime 20 cittadinanze per numerosità) – Anno 2011 (composizione percentuale)**

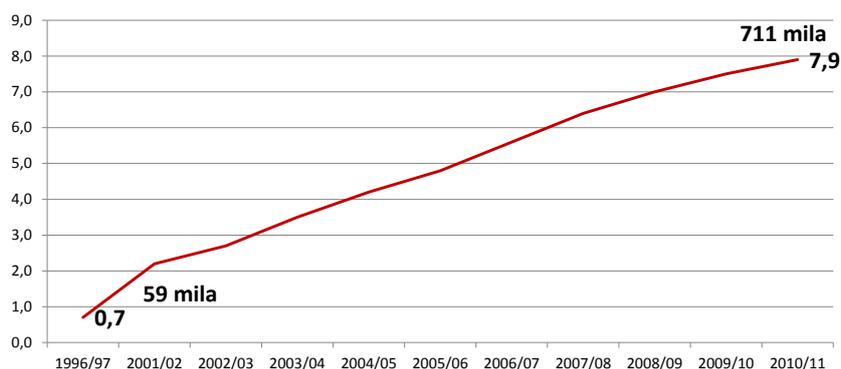


Occorre tenere presente a questo proposito che gli alunni con cittadinanza non italiana presenti sul territorio nazionale costituiscono ormai un fenomeno strutturale e consolidato, anche se relativamente recente rispetto ad altri paesi europei: come si può osservare nel grafico successivo, si è passati, infatti, dai 59 mila alunni dell'anno scolastico. 1996/97 (corrispondenti ad un'incidenza percentuale dello 0,7% sulla popolazione scolastica complessiva) ai 711 mila del 2010/11, pari al 7,9% sul totale degli alunni (figura 3.31)<sup>96</sup>.

Dall'analisi dell'andamento delle presenze nell'ultimo decennio, si nota una rilevante progressione nell'aumento delle iscrizioni di alunni con cittadinanza non italiana dal 2002/03 al 2007/08: l'incremento annuo è stato, in questo periodo, di 60- 70 mila unità. Negli ultimi tre anni, invece, si è assistito ad un rallentamento della crescita degli iscritti: nell'anno scolastico 2010/2011, l'incremento di alunni con cittadinanza non italiana è stato inferiore alle 38 mila unità.

<sup>96</sup> Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, *Alunni con cittadinanza non italiana*, Anno scolastico 2010-2011, 2011.

**Figura 3.31 – Studenti di cittadinanza italiana nel sistema scolastico – Anni scolastici 1996/97-2010/11** (valori assoluti e percentuale della popolazione complessiva di studenti)



Fonte: MIUR-ISMU

Ma l'Italia è il paese, dopo il Messico e l'Islanda, dove è più alta la differenza tra i risultati in lettura<sup>97</sup> degli studenti quindicenni nativi e di origine immigrata<sup>98</sup>: 72 punti a fronte di 43 punti nella media dei paesi Ocse, di 23 punti nel Regno Unito e 22 punti negli Stati Uniti (figura 3.32).

Più della metà degli studenti residenti in Italia di origine immigrata non raggiunge il livello minimo di alfabetizzazione<sup>99</sup>.

L'assenza di un adeguato sostegno all'apprendimento dell'italiano influisce negativamente sul rendimento degli studenti immigrati.

L'Italia è, inoltre, l'unico paese Ocse dove la distanza fra studenti nativi e con status di immigrato si è ulteriormente accentuata. Infatti, la variazione della differenza di punteggio fra studenti nativi e immigrati è cresciuta dal 2000 al 2009 di ben 33 punti.

In tutti gli altri paesi la variazione è di segno negativo e testimonia la maggiore capacità dei loro sistemi scolastici d'insegnare la lingua nazionale agli studenti di origine immigrata.

Non sono disponibili i dati sugli alunni per genere per cui non è possibile sapere se i rendimenti delle studentesse sono diversi da quelli degli studenti maschi.

---

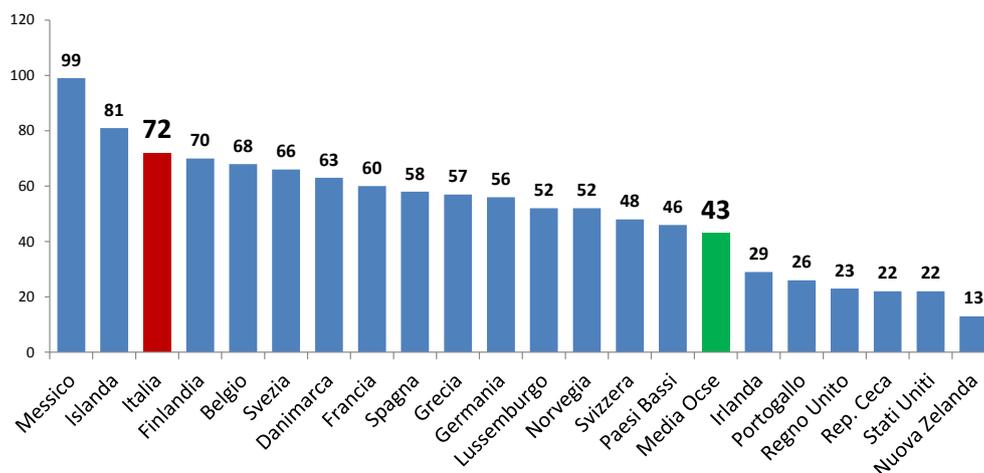
<sup>97</sup> Per lettura (*literacy*) s'intende la capacità di comprendere e utilizzare testi scritti, riflettere su di essi e impegnarsi nella loro lettura (*engaging with*) al fine di raggiungere i propri obiettivi, di sviluppare le proprie conoscenze e le proprie

potenzialità e di essere parte attiva della società (OECD-PISA 2009).

<sup>98</sup> Nell'indagine PISA/OCSE il termine studenti nativi si riferisce agli studenti nati nel paese in cui hanno svolto le prove o che hanno almeno un genitore nato nel paese o nati all'estero, ma che hanno almeno un genitore nato nel paese in cui si svolge la rilevazione. Il termine studenti immigrati si riferisce agli studenti nati in un paese diverso da quello nel quale hanno svolto il test e i cui genitori sono anch'essi nati in un altro paese (immigrati di prima generazione) o agli studenti nati nel paese in cui si svolge la rilevazione ma i cui genitori sono nati in un altro paese (immigrati di seconda generazione).

<sup>99</sup> Cfr., Invalsi, *Le competenze in lettura, matematica e scienze degli studenti quindicenni italiani, Rapporto nazionale PISA 2009*, 2010, p. 85.

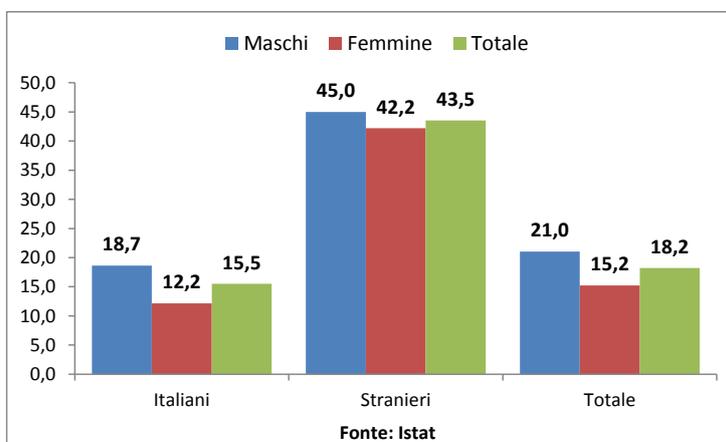
**Figura 3.32 - Differenza tra i risultati in lettura degli studenti nativi e gli studenti di origine immigrata - Anno 2009**



Fonte: PISA-OCSE

Il 43,5% dei giovani immigrati tra 18 e 24 anni abbandona gli studi a fronte del 15,5% degli italiani (figura 3.33). La quota di donne immigrate che abbandonano gli studi prematuramente (42,2%) è inferiore di quasi tre punti a quella degli uomini (45%). Le differenze di genere fra i giovani italiani che abbandonano gli studi sono nettamente superiori e pari a quasi 7 punti.

**Figura 3.33 – Giovani di 18-24 anni per abbandono degli studi, sesso e cittadinanza – Anno 2011 (valori percentuali)**

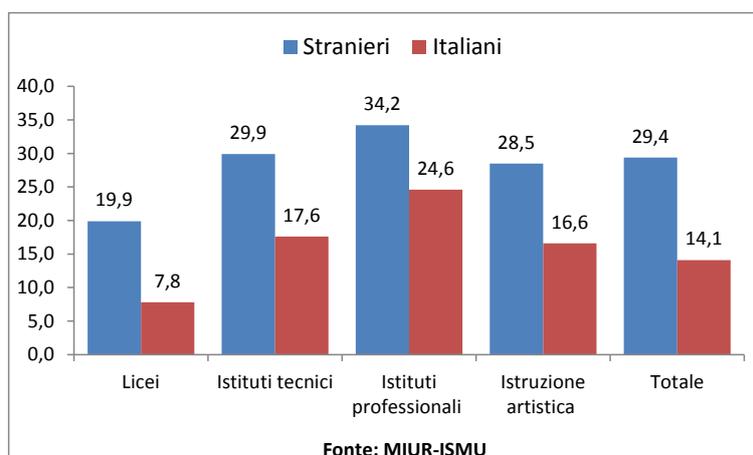


Fonte: Istat

E' interessante osservare la quota di alunni stranieri della scuola secondaria di secondo grado non ammessi all'anno successivo, per tipo di scuola: le differenze maggiori fra studenti nativi e immigrati si registrano fra i giovani che frequentano gli istituti tecnici (12,3 punti), seguiti dai licei (12,1 punti), dagli istituti artistici (11,9 punti) e dagli istituti professionali (9,6 punti) che risultano, di conseguenza, le scuole che riescono a ridurre maggiormente il gap linguistico fra studenti italiani e immigrati (figura 3.34).

**Figura 3.34 - Alunni stranieri della scuola secondaria di II grado non ammesso all'anno successivo - Anno scolastico 2009-2010**

(valori percentuali)



Occorre osservare a proposito delle difficoltà di apprendimento della lingua italiana che il Ministero dell'Istruzione ha affrontato questa criticità attraverso l'emanazione delle "Linee guida per l'accoglienza e l'integrazione degli alunni stranieri" (2 febbraio 2006) e più recentemente (8 gennaio 2010) con la circolare recante "Indicazioni e raccomandazioni per l'integrazione di alunni con cittadinanza non italiana" e con il piano nazionale "Scuole aperte" che definisce gli interventi per l'insegnamento e l'apprendimento dell'italiano per gli alunni di recente immigrazione della scuola secondaria di primo e secondo grado, prevedendo anche percorsi di approfondimento della lingua italiana.

L'applicazione di queste raccomandazioni non sembra molto diffusa, e i programmi regionali, finanziati anche dai fondi comunitari, possono migliorare sensibilmente il sostegno all'apprendimento dell'italiano per le donne (e uomini) immigrate, attraverso interventi per l'insegnamento e l'apprendimento dell'italiano per gli alunni di recente immigrazione della scuola primaria, secondaria di primo e secondo grado e la promozione di corsi per l'apprendimento dell'italiano rivolti alle donne immigrate per ricongiungimento familiare.

### 3.4 I risultati attesi, le azioni e gli indicatori di risultato

I dati analizzati in questo capitolo consentono di affermare che il livello di segregazione occupazionale femminile, orizzontale e verticale, che si manifesta nel nostro paese è molto contenuto nel confronto con gli altri paesi europei.

Per esempio, se si analizza il tasso di segregazione per professione utilizzato dall'Eurostat, il nostro paese si colloca ai livelli più bassi della classifica.

Tuttavia, occorre osservare che se si entra nel dettaglio dei tassi di femminilizzazione per professione dell'Italia, si scopre che 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 non vuol dire che l'indicatore di segregazione dell'Eurostat non sia robusto, ma prescinde dal livello di qualificazione delle professioni nelle quali sono segregate le donne.

Analoghe considerazioni si possono fare a proposito del *gender pay gap*, indicatore dell'Eurostat che colloca l'Italia al livello più basso delle discriminazioni retributive di genere, valutazione sostanzialmente confermata anche dai dati pubblicati dall'Istat, che indicano valori più alti del differenziale retributivo di genere nelle regioni settentrionali rispetto a quelle meridionali.

Se si includono anche le microimprese con meno di 10 dipendenti che in Italia sono la maggioranza, la stima delle discriminazioni retributive nel nostro Paese, basata sui dati INPS, appaiono appena più consistenti, ma non è possibile verificare se analoghi aumenti si producono anche negli altri paesi europei allargando la platea delle imprese prese in considerazione dal momento che non sono disponibili i dati sulle microimprese in Europa.

Occorre anche osservare che l'elevata segregazione orizzontale, denunciata dalla concentrazione di oltre 4 occupate su 5 nel settore dei servizi, può essere interpretata come un segnale della sottoutilizzazione della forza lavoro femminile che appare, secondo le attese, particolarmente intensa nel Mezzogiorno. Si osserva spesso che tale concentrazione è facilmente causa di rigidità del mercato del lavoro, perché ne limita la capacità di adattamento ai cambiamenti tecnologici, risultando in definitiva dannosa per l'economia, poiché riduce l'efficienza del sistema e le sue prospettive di sviluppo.

Tuttavia, se la segregazione occupazionale delle donne può rappresentare un limite di efficienza, oltre che di equità, del mercato del lavoro, rappresenta anche, nel ciclo recessivo, un argine alla contrazione dell'occupazione femminile che, concentrata nel terziario, appare al riparo nel settore meno colpito dagli effetti della crisi.

Questo quadro abbastanza robusto di valutazioni sull'entità e sulle conseguenze della segregazione occupazionale di genere, alle quali si aggiunge quella che interessa le immigrate di determinate cittadinanze, consente d'indicare un ampio spettro di politiche da perseguire per contrastare il fenomeno, ma molte delle misure sono state già previste nei capitoli precedenti o in quello successivo.

Le politiche di contrasto dei vari tipi di segregazione possono essere suddivise in otto grandi gruppi:

1. **contrasto agli stereotipi di genere e ai pregiudizi sessisti.** Sono azioni che devono essere condotte prevalentemente attraverso i mezzi di comunicazione di massa, ma anche con l'orientamento nelle scuole per lo sviluppo nei giovanissimi (soprattutto i ragazzi) di capacità decisionali libere da condizionamenti del contesto di provenienza e dagli stereotipi di genere;
2. **creazione di un ambiente favorevole all'interno delle imprese allo sviluppo professionale delle donne.** L'azione è rivolta soprattutto nei confronti dei responsabili delle risorse umane o, in loro assenza, ai responsabili dell'impresa che hanno diretto contatto con le lavoratrici per la valorizzazione delle diversità;
3. **miglioramento del potere contrattuale delle donne.** E' necessario che le lavoratrici siano maggiormente coinvolte nella contrattazione, soprattutto in quella aziendale, e che la contrattazione tenga conto delle conseguenze sulle lavoratrici di ogni accordo collettivo.
4. **rilevazione e contrasto delle politiche discriminatorie.** Sono le attività previste nel capitolo successivo finalizzate a una migliore conoscenza delle dinamiche interne agli ambienti di lavoro, in particolare per

quanto riguarda le retribuzioni, gli avanzamenti di carriera, la formazione, ecc. al fine di consentire alle Consigliere di parità un migliore monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro;

5. **organizzazione *family friendly* dell'impresa.** Tema ampiamente sviluppato nei due capitoli precedenti a proposito di tutte le misure volte a facilitare la conciliazione fra professione e vita privata e a diffondere le misure di work-life balance;
6. **orientamento verso i percorsi di studio che offrono migliori sbocchi professionali.** La segregazione occupazionale si contrasta anche con interventi diffusi di orientamento rivolti alle donne sull'opportunità di scegliere quei percorsi di studio tecnico-scientifico su cui le donne sono ancora poco numerose e che invece offrono maggiori *chance* di stabilità nel lavoro, di accesso a posizioni qualificate e meglio remunerate;
7. **formazione professionale finalizzata allo sviluppo della carriera.** Promuovere un maggior coinvolgimento delle lavoratrici nella formazione in azienda per la crescita delle competenze, ma anche finalizzata allo sviluppo della carriera (*career development*);
8. **promozione dell'imprenditorialità femminile.** Tema ampiamente sviluppato nei due capitoli precedenti;

Per quanto riguarda la segregazione occupazionale delle immigrate, è stato osservato che l'elemento di criticità per le giovanissime immigrate che arrivano in Italia o per quelle di seconda generazione è rappresentato dalla scarsa conoscenza della lingua italiana.

E' necessario, di conseguenza, rafforzare il sostegno all'apprendimento dell'italiano per consentire alle immigrate di frequentare con maggiore profitto la scuola e l'università, per innalzare il loro livello d'istruzione e per facilitare l'integrazione con la comunità italiana.

Parimenti è indispensabile promuovere corsi d'italiano per le donne che arrivano in Italia per il ricongiungimento familiare al fine di consentire loro di non rimanere isolate e segregate nel solo ambiente familiare, ma anche di superare il test di conoscenza della lingua italiana indispensabile per ottenere il permesso di soggiorno.

Dalle evidenze emerse in questo capitolo sulla segregazione occupazionale di genere, si possono individuare i risultati attesi, le azioni con cui perseguirli e gli indicatori attraverso i quali misurare i risultati, riportati nella tabella successiva.

**Tavola 3.15 – Risultati attesi, azioni e indicatori di risultato**

Risultati attesi	Azioni	Indicatore di risultato	Definizione (a)
<b>Riduzione della segregazione occupazionale delle lavoratrici e delle discriminazioni di genere, retributive e di carriera</b>			
Riduzione del differenziale salariale di genere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere <i>gender equality plans</i> nelle imprese</li> <li>• Riconoscimenti alle imprese che riducono i differenziali retributivi di genere e che garantiscono parità di presenza di donne e uomini</li> </ul>	<i>Gender pay gap</i>	70
		Retribuzione femminile come percentuale di quella maschile	71
		Tasso di femminilizzazione per settore e professione	72
		Percentuale di donne con contratto a tempo determinato	73
		Differenza tra povertà relativa delle donne e uomini single (JAF-EMCO)	74
Aumento della stipula di contratti di secondo grado che contengono	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definire un indirizzo comune sulle caratteristiche che devono avere i contratti per rispondere anche all'esigenza di ridurre il <i>gender pay gap</i> e facilitare la carriera delle donne</li> </ul>	Quota d'impresе che hanno stipulato contratti aziendali finalizzati alla riduzione dei differenziali retributivi di genere	75

<b>Risultati attesi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Indicatore di risultato</b>	<b>Definizione (a)</b>
misure rivolte alla riduzione dei differenziali retributivi di genere e a facilitare le carriere femminili	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere e incentivare la stipulati di contratti di secondo grado con misure per ridurre i differenziali retributivi e facilitare la carriera delle lavoratrici</li> </ul>		
Aumento delle attività di contrasto degli stereotipi di genere e dei pregiudizi sessisti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere campagne contro gli stereotipi di genere attraverso i mezzi di comunicazione di massa;</li> <li>• Promuovere l'orientamento nelle scuole per lo sviluppo nei giovanissimi di capacità decisionali libere da condizionamenti del contesto di provenienza e dagli stereotipi di genere</li> <li>• Creare osservatorio sugli stereotipi di genere veicolari dai mezzi di comunicazione di massa</li> </ul>	Tasso di segregazione	76
Aumento del sostegno all'apprendimento dell'italiano per le donne (e uomini) immigrate	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzare interventi per l'insegnamento e l'apprendimento dell'italiano per gli alunni di recente immigrazione della scuola primaria, secondaria di primo e secondo grado</li> <li>• Promuovere corsi per l'apprendimento dell'italiano rivolti alle donne immigrate per ricongiungimento familiare</li> <li>• Contrastare la dispersione scolastica degli stranieri</li> <li>• Promuovere l'apprendistato degli stranieri</li> </ul>	Percentuale di alunni immigrati della scuola primaria, secondaria di primo e secondo grado che partecipano a percorsi integrativi per l'apprendimento della lingua italiana	77
		Percentuali di donne immigrate per ricongiungimento che frequentano corsi per l'apprendimento dell'italiano	78
		Studenti stranieri con scarse competenze in lettura	79
		Tasso di dispersione scolastica degli stranieri	80
		Percentuale di alunni stranieri della scuola secondaria di secondo grado non ammessi all'anno successivo	81

(a) La definizione degli indicatori è riportata nel glossario degli indicatori di risultato.

## **4. La promozione di pari opportunità e della non discriminazione**

Il tema della promozione di pari opportunità e della non discriminazione è affrontato in questo capitolo solo dal limitato punto di vista di una migliore attuazione dell'articolo 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna che prevede la pubblicazione di un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile delle imprese con più di 10 dipendenti, redatto dalle Consigliere di parità, e di un migliore monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro.

### **4.1 Il miglioramento della rilevazione sulla situazione del personale maschile e femminile prevista dall'articolo 46 del Dlgs 198/06**

Dai numerosi documenti elaborati dalla Consigliera nazionale di parità, dalle Consigliere regionali e da Italia Lavoro sullo stato di avanzamento nella predisposizione da parte delle imprese pubbliche e private con oltre 100 dipendenti dei Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile prevista dall'articolo 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 emergono le seguenti criticità ed esigenze:

- l'obbligo di legge dell'invio dei rapporti è eluso da molte imprese, a volte anche per problemi interpretativi della legge circa la determinazione del numero dei dipendenti ai fini della sussistenza dell'obbligo;
- in molti casi le Consigliere non hanno le informazioni e gli strumenti indispensabili per sollecitare le imprese all'invio del rapporto entro i 60 giorni previsti dalla legge;
- l'adozione delle sanzioni previste per le imprese inadempienti è spesso reso difficoltoso dalla assenza di strumenti per individuarle e, in alcuni casi, a causa della insufficiente collaborazione interistituzionale;
- la frequenza biennale e i ritardi nell'invio dei rapporti non si conciliano con l'esigenza di conoscere in maniera tempestiva le dinamiche del mercato del lavoro in un'ottica di genere, in particolare in presenza di ripetuti cicli recessivi, e di adottare rapidamente le azioni e le politiche per contrastare la discriminazione delle donne nel posto di lavoro;
- non tutte le Consigliere regionali di parità analizzano le informazioni contenute nei rapporti, anche a causa della difficoltà di elaborazione di dati forniti in gran parte su supporto cartaceo (nel 2006 solo il 30% dei rapporti sono stati redatti utilizzando l'apposito software sviluppato da Italia Lavoro) e della non disponibilità di strutture di supporto per le analisi statistiche;
- non sono state definite modalità omogenee di elaborazione e di analisi delle informazioni da parte delle Consigliere regionali di parità al fine di rendere confrontabili i dati su scala nazionale;
- la disponibilità di nuove banche dati amministrative consente di arricchire l'analisi del mercato del lavoro in un'ottica di genere, in particolare per quanto riguarda i flussi d'ingresso e di uscita e sugli accessi agli ammortizzatori sociali;
- è emersa l'esigenza di raccogliere nuove informazioni di carattere qualitativo sul tema della flessibilità degli orari, delle "misure di genere" previste dalla contrattazione di secondo livello e in generale degli strumenti offerti dalle imprese ai propri dipendenti per facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia.

Queste numerose criticità riducono la possibilità delle Consigliere regionali di esercitare i compiti attribuiti loro dalla legge cioè la rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla legge 10 aprile 1991 n. 125.

Gli interventi effettuati nel corso degli anni per risolvere le criticità senza intervenire sull'impianto normativo non hanno avuto successo.

#### **La proposta di modifica della norma**

E' opinione condivisa che le criticità e le esigenze sintetizzate nella premessa possono essere risolte e soddisfatte prevalentemente attraverso un intervento di modifica della normativa vigente che abbia le seguenti finalità:

- prevedere la trasmissione dei dati da parte delle imprese esclusivamente per via telematica e attraverso i canali e gli applicativi già utilizzati per le altre incombenze amministrative;

- non richiedere alle imprese le informazioni che sono già in possesso dell'Amministrazione o dei suoi Enti attraverso le banche dati delle denunce retributive mensili, delle comunicazioni obbligatorie (assunzioni, trasformazioni e cessazioni), dei beneficiari degli ammortizzatori sociali, ecc.;
- migliorare i contenuti della rilevazione richiedendo alle imprese informazioni non solo sulla formazione e sulle pari opportunità, ma anche sui modelli di flessibilità degli orari adottati, sul telelavoro, sulle politiche di genere previste dalla contrattazione di secondo livello e sulle misure di welfare aziendale erogate ai dipendenti per facilitare la conciliazione fra lavoro e famiglia;
- affidare a un unico ente, con la consulenza dell'Istituto statistico nazionale, la raccolta e l'elaborazione dei dati amministrativi e statistici che saranno forniti alle Consigliere regionali di parità per le azioni di loro competenza e agli altri enti per l'erogazione delle politiche del lavoro;
- estendere la rilevazione alle imprese con oltre 50 dipendenti e prevedere una frequenza annuale della trasmissione dei dati, entro il 31 gennaio di ogni anno.

Gran parte delle informazioni richieste dall'attuale modello di Rapporto sull'anagrafica dell'impresa, sulla composizione del personale, anche per sesso, sugli stagionali, sulle qualifiche, sui livelli, sulle retribuzioni, sull'utilizzo della CIG e sulle assunzioni, trasformazioni e cessazioni sono già in gran parte a disposizione dell'INPS o possono essere reperite presso altri enti pubblici.

L'INPS potrebbe, di conseguenza, gestire la raccolta delle altre informazioni qualitative attraverso i canali già utilizzati ed elaborarle, con la collaborazione dell'Ufficio statistico di Italia Lavoro e con la consulenza metodologica e statistica dell'Istat, in particolare della Direzione centrale dei dati amministrativi e dei registri statistici.

In questo modo si libererebbero le Consigliere regionali di parità dall'incombenza delle elaborazioni statistiche consentendo loro di concentrarsi sulle analisi dei dati e sugli interventi per il contrasto delle discriminazioni di genere.

Ogni impresa con oltre 50 dipendenti riceverebbe per via telematica il modulo già parzialmente pre-compilato per quanto riguarda le informazioni già in possesso dell'Amministrazione e si limiterebbe a fornire le altre informazioni qualitative richieste e ad aggiornare eventualmente i dati.

In questo modo si risolverebbero anche i problemi interpretativi sulle modalità di calcolo dei dipendenti, compresi gli stagionali e sulla nozione giuridica di unità produttiva che sarebbero risolti a monte dall'Ente che gestisce la raccolta delle informazioni.

Questa procedura consentirebbe anche un più efficace invio dei solleciti e l'eventuale erogazione delle sanzioni da parte della Direzione regionale del lavoro.

L'allargamento della platea delle imprese migliorerebbe la capacità da parte delle Consigliere regionali di analizzare gli squilibri di genere in un tessuto produttivo come quello italiano in cui si osserva la prevalenza di piccole e medie imprese.

La platea delle imprese aumenterebbe da circa 12 mila a circa 26 mila, mentre i dipendenti interessati passerebbero da 4,6 milioni a 5,6 milioni (*vedi appendice statistica*).

Per supportare la predisposizione della modifica dall'articolo 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, sarebbe opportuno prevedere la costituzione di un comitato tecnico, composto da Inps, Istat e Italia Lavoro, che definisca con esattezza le informazioni già in possesso dell'Amministrazione e quelle aggiuntive da richiedere alle imprese, che precisi con quali canali e applicativi devono essere trasmesse e che determini l'output di dati statistici e amministrativi che sarà restituito alle Consigliere regionali di parità e agli altri soggetti interessati.

Questo stesso comitato verificherà l'eventuale necessità di richiedere le informazioni di cui l'Inps non dispone ad altri enti pubblici.

#### **4.1.1 Rilevazione delle informazioni richieste dall'attuale modello di rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese attraverso fonti amministrative e campionarie**

Il decreto 17 luglio 1996 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale definisce le informazioni che le imprese devono fornire sulla situazione del personale maschile e femminile, ex art 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, attraverso 8 tabelle. In questo paragrafo s'indicano le fonti amministrative e campionarie che potrebbero essere utilizzare per ricavare gran parte delle stesse informazioni.

Gli archivi amministrativi e le indagini campionarie che si propone di utilizzare sono:

- A.** Archivio delle denunce retributive mensili (**Emens**) sulla base del modello DM10, INPS;
- B.** Comunicazioni obbligatorie (**CO**), Ministero del lavoro;
- C.** Sistema Informativo dei Percettori degli ammortizzatori sociali (**SIP**), INPS;
- D.** Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese (**CVTS**), ISTAT (solo 2005).

#### **Tabella 1 - Informazioni generali sull'azienda**

Sono richieste informazioni anagrafiche sulle aziende (ragione sociale, sede legale, codice fiscale) sull'occupazione totale ripartita per sesso e sull'attività economica, estraibili dall'archivio Emens.

Le informazioni sui contratti collettivi nazionali di lavoro applicati possono essere ricavate dalle **CO**, solo per le imprese presenti nell'archivio (è probabile che, trattandosi di imprese medio-grandi, abbiano effettuato in gran parte le comunicazioni obbligatorie di instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro). Occorre tenere presente che in alcune imprese non si applica il CCNL.

#### **Tabella 2 - Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale**

Sono richieste informazioni sulla localizzazione delle unità produttive (a livello comunale) e sugli occupati, ripartiti per categoria professionale (dirigenti, quadri, impiegati, operai, inclusi apprendisti) e sesso. Sono esclusi i lavoratori a domicilio.

Sono informazioni estraibili dall'archivio Emens e per quanto riguarda i dirigenti dalle **CO**.

#### **Tabella 3 – Entrate e uscite**

Sono richieste informazioni sulle entrate e uscite dei dipendenti a distanza di un anno, per qualifica e sesso.

Le entrate includono: le assunzioni; i trasferimenti da unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni; i passaggi da una categoria professionale all'altra.

Le uscite includono: le cessazioni del rapporto di lavoro, i trasferimenti ad altre unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni, i passaggi da una categoria professionale all'altra.

Sono informazioni che possono essere ricavate utilizzando congiuntamente gli archivi Emens e **CO**.

#### **Tabella 4 – Promozioni e assunzioni**

Sono richieste informazioni sulle promozioni e assunzioni nell'anno per categoria professionale, livello d'inquadramento e sesso (i totali devono corrispondere ai valori indicati nella tabella 3).

Con promozioni si intendono i passaggi di livello (occorre indicare i codici di livello previsti dal CCNL applicato). Si chiede d'indicare il numero totale dei passaggi di livello verso l'alto registrati nel corso dell'anno, qualsiasi sia la motivazione della promozione (anzianità, merito, etc.).

Sono informazioni che possono essere ricavate utilizzando congiuntamente gli archivi Emens e **CO**.

Le **CO** contengono anche le informazioni sul livello d'inquadramento, con i codici di livello previsti da ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro (sono classificati 271 CCNL). Se non è previsto il contratto collettivo nazionale, è indicata la retribuzione.

Occorre tenere presente una criticità derivante dalla indisponibilità di informazioni informatizzate sulla gerarchia dei livelli d'inquadramento previsti da ciascun CCNL. Non è quindi possibile valutare in maniera automatica se si tratta di miglioramenti e in quale misura.

#### **Tabella 5 – Occupati in CIG e aspettativa**

Sono richieste informazioni sui dipendenti in Cassa integrazione e in aspettativa (i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro: malattia, servizio di leva, maternità e altro) per categoria

professionale e tipo di contratto (tempo indeterminato, determinato, apprendistato, solidarietà, altro), orario di lavoro (full time e part time) e sesso.

Sono informazioni che possono essere ricavate utilizzando congiuntamente gli archivi Emens e SIP.

#### **Tabella 6 – Entrate, uscite e trasformazioni**

Sono richieste informazioni su entrate, uscite e trasformazioni dei contratti (secondo anno) per categoria professionale e sesso, con maggior dettaglio rispetto alla tabella 3.

Per entrate s'intendono i trasferimenti da altra unità produttiva o dipendenza, il passaggio da altra categoria professionale e le nuove assunzioni.

Per uscite s'intendono i trasferimenti ad altra unità produttiva o dipendenza, il passaggio ad altra categoria professionale e le cessazioni del rapporto di lavoro.

Per le cessazioni occorre indicare la motivazione:

- pensionamenti;
- dimissioni volontarie;
- licenziamenti individuali;
- licenziamenti collettivi;
- prepensionamenti;
- mobilità;
- scadenza contratto;
- morte, invalidità.

Per trasformazione dei contratti s'intende da tempo determinato a tempo indeterminato, da part time a tempo pieno, da tempo pieno a part time.

Sono informazioni che possono essere ricavate utilizzando congiuntamente gli archivi Emens e CO.

#### **Tabella 7 – Formazione**

Sono richieste informazioni sulla formazione del personale per categoria professionale e sesso. Per formazione si intende l'attività di formazione svolta attraverso corsi teorici e/o pratici istituiti per il personale dipendente. L'affiancamento non deve quindi essere conteggiato come attività di formazione.

Si chiede d'indicare il numero complessivo di dipendenti, per ciascuna categoria, coinvolti in attività di formazione nel corso dell'anno considerato e il numero complessivo di ore di formazione effettuate, per ciascuna categoria professionale, nel corso dell'anno considerato.

Sono informazioni che possono essere ricavate, solo per il 2005, attraverso l'indagine CVTS. Devono, di conseguenza, essere rilevate direttamente attraverso un questionario erogato all'impresa.

#### **Tabella 8 – Retribuzioni**

Sono richieste informazioni sul monte retributivo lordo annuo per livello, categoria professionale e sesso.

Con "monte retributivo lordo annuo" s'intende il valore comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dei dipendenti):

- minimo tabellare;
- contingenza maturata;
- eventuali "indennità di funzione";
- aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi);
- superminimi collettivi;
- superminimi individuali, incentivi individuali;
- premio di produzione;
- straordinari;
- altre voci retributive non elencate (3° elemento, cottimo, con-cottimo, integrazioni da parte dell'azienda in caso di malattia, indennità di mensa, indennità per turnazione, premio di presenza, altre indennità, ....);
- 13° mensilità, 14° mensilità, altre mensilità;

Gli importi anticipati per conto degli enti di previdenza e assistenza (INPS, INAIL) - malattia, maternità, infortuni, assegni familiari, CIG e infortuni - non vanno conteggiati negli "monte retributivo lordo".

Gli importi devono essere specificati come somma totale delle voci erogate nell'anno (in migliaia di lire) per l'insieme dei dipendenti dello stesso livello, e non come "importi medi".

Per i dirigenti occorre raggrupparli secondo quattro scaglioni retributivi.

Gran parte delle informazioni, ma non quelle sulle retribuzioni per livello d'inquadramento che non sono disponibili, possono essere ricavate dall'archivio Emens.

## 4.2 Le fonti statistiche e informative per poter monitorare l'applicazione della legge in materia di parità e di pari opportunità nel lavoro

L'articolo 20 del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" approvato con decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, dispone che:

"Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 19, comma 5, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in Parlamento, almeno ogni due anni, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto".

Di seguito sono indicate le fonti statistiche e informative disponibili per poter monitorare, direttamente o indirettamente, l'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro (*tavola 4.1*). A questo fine, prendono in esame gli articoli da 25 a 35 e 51 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna che contengono le nozioni di discriminazione nel lavoro e indica le fonti statistiche e informative disponibili e l'articolo 46 relativo al rapporto delle imprese sul personale maschile e femminile.

**Tavola 4.1 – Fonti statistiche per monitorare l'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro**

Articolo e titolo del Codice delle pari opportunità	Fonti statistiche e informative disponibili	Osservazioni
Art. 25. Discriminazione diretta e indiretta	Consigliera nazionale di parità, <i>Banca Dati sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale</i> , 2011:  A) Banca dati attività conciliazione controversie ex artt.36, 37 e 38 d.lgs.198/2006  B) Banca dati attività di mediazione	Le informazioni sulle attività di conciliazione e di mediazione delle Consigliere di parità in merito ad atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti sono ricavabili dalle due banche dati consultabili nel sito della Consigliera nazionale di parità e dai rapporti annuali.  <a href="http://consiglieranazionale.lavoro.gov.it/">http://consiglieranazionale.lavoro.gov.it/</a>
Art. 26. Molestie e molestie sessuali	Istat, <i>Le molestie sessuali</i> , Anni 2008-2009, 2010  Ministero dell'Interno, <i>Rapporto sulla criminalità e la sicurezza in Italia</i> , 2010  Istat, <i>Le condanne per delitto con sentenza irrevocabile</i> , 2012  ISTAT, <i>Violenza e maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia</i> , Anno 2006, 2007	L'Istat, sulla base di una convenzione con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio, ha effettuato un'indagine campionaria (60 mila famiglie per un totale di 24 mila 388 donne di età compresa tra i 14 e i 65 anni) sulle molestie e i ricatti sessuali subiti dalle donne nel corso della vita e nei tre anni precedenti l'intervista. I dati consentono anche di valutare gli effetti della legge sulla violenza sessuale del 1996 (Legge del 15 febbraio 1996, n. 66) che riconosce il reato di violenza sessuale come reato contro la persona e non più contro la morale pubblica. Informazioni statistiche sulle molestie sessuali si possono ricavare anche dall'ultimo Rapporto sulla criminalità del Ministero dell'Interno (2010) e dall'archivio dell'Istat sulle condanne con sentenza irrevocabile (2012). Sempre sulla base di una convenzione con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, l'Istat ha condotto nel 2006 un'indagine più vasta sulla violenza e i maltrattamenti contro le donne.
Art. 27. Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro		Non sono disponibili banche dati statistiche sui provvedimenti adottati dal giudice del lavoro, ai sensi dell'art. 38 del Codice, per violazione delle disposizioni di cui all'art. 27 dello stesso Codice. E' possibile valutare indirettamente le discriminazioni fondate sul sesso nell'accesso al lavoro sulla base delle dinamiche dei tassi d'occupazione femminili e maschili.

Articolo e titolo del Codice delle pari opportunità	Fonti statistiche e informative disponibili	Osservazioni
Art. 28. Divieto di discriminazione retributiva	EUROSTAT, <i>Gender pay gap in unadjusted form</i> , 2010  INPS, <i>Archivio amministrativo delle denunce retributive mensili</i> (Emens), 2010	Il livello di discriminazione retributiva può essere analizzato a partire da due fonti di dati: Eurostat e Inps. Il database on-line di Eurostat fornisce i valori del <i>Gender Pay gap</i> per tutti i paesi dell'Unione europea. E' un indicatore che misura la discriminazione retributiva come rapporto percentuale tra la differenza tra retribuzione lorda oraria degli uomini e retribuzione lorda oraria delle donne e la retribuzione lorda oraria degli uomini. Il limite maggiore di questo database è che prende in considerazione solo le imprese con almeno 10 dipendenti, escludendo in Italia gran parte del sistema produttivo. Analoghe informazioni possono essere ricavate dall'archivio Istat "Struttura delle retribuzioni SES." Dati più dettagliati sulle differenze retributive per sesso dei lavoratori dipendenti delle imprese di ogni dimensione possono essere ricavati dal database dell'Inps sulle denunce retributive mensili che consente approfondimenti a livello territoriale (fino alla provincia), per settore economico e per altre caratteristiche dei lavoratori.
Art. 29. Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera	European Commission, <i>Database on women and decision-making</i> , 2011  INPS, <i>Archivio amministrativo delle denunce retributive mensili</i> (Emens), 2010  Istat, <i>Rilevazione sulle forze di lavoro</i> , 2011  Ministero del Lavoro, <i>Comunicazioni obbligatorie</i> , 2008-2012	Il database della Commissione europea monitora annualmente in tutti i paesi dell'Unione europea il numero di uomini e donne nelle posizioni apicali delle istituzioni rappresentative (dal Parlamento europeo ai consigli comunali), della pubblica amministrazione, dell'amministrazione giudiziaria, delle imprese (banche, società quotate e istituzioni finanziarie). Fornisce informazioni anche sul numero e il sesso di <a href="#">imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende</a> e <a href="#">imprenditori e responsabili di piccole aziende</a> . Attraverso l'archivio delle denunce retributive dell'Inps è possibile analizzare la composizione per sesso e per qualifica dei lavoratori dipendenti (apprendisti, operai, impiegati, quadri e dirigenti) con approfondimenti a livello territoriale (fino alla provincia), per settore economico e per altre caratteristiche dei lavoratori. Dalla rilevazione delle forze di lavoro dell'Istat è possibile analizzare con un alto livello di dettaglio la composizione per sesso di <a href="#">imprenditori, amministratori e di direttori di grandi aziende</a> e <a href="#">imprenditori e responsabili di piccole aziende</a> . Un'indagine ancora più approfondita sulle discriminazioni nelle carriere lavorative di uomini e donne può essere realizzata attraverso il database dei dati amministrativi delle comunicazioni obbligatorie. L'indagine longitudinale su una platea di donne e di uomini consentirebbe di analizzare l'evoluzione delle qualifiche negli ultimi quattro anni, con approfondimenti sul settore economico, sulla residenza (fino alla provincia) sulle caratteristiche del lavoratore e sulla dimensione d'impresa.
Art. 30. Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali	INPS, <i>Osservatorio sulle pensioni</i> , 2011	Il database dell'Inps sulle pensioni consente ogni tipo d'indagine per sesso sui pensionati, sull'entità delle pensioni, sui regimi di liquidazioni, sulle pensioni integrate al trattamento minimo, sulle pensioni sociali e d'invalidità, ecc.
Art. 31. Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici	<i>Stesse fonti previste per l'art. 29</i>	<i>Stesse osservazioni dell'art. 29 declinate specificamente per il personale della pubblica amministrazione.</i>
Art. 32. Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle Forze armate e nei corpi speciali	<i>NATO Committee on Gender Perspectives</i>	Nel sito del <i>Committee on Gender Perspectives</i> della NATO sono disponibili informazioni e confronti sulla componente femminile delle forze armate dei paesi membri. E' stato costituito nel 2011 il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Ministero della Difesa. Il Comitato redige ogni anno una dettagliata relazione.

Articolo e titolo del Codice delle pari opportunità	Fonti statistiche e informative disponibili	Osservazioni
Art. 33. Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza	<i>Stesse fonti previste per l'art. 31</i>	<i>Stesse osservazioni dell'art. 31</i>
Art. 34. Divieti di discriminazione nelle carriere militari		Non sono disponibili dati statistici sullo sviluppo delle carriere militari.
Art. 35. Divieto di licenziamento per causa di matrimonio		Non sono disponibili anche dati statistiche sui provvedimenti adottati dal giudice del lavoro per violazione delle disposizioni di cui all'art. 35 del Codice.
Art. 51. Tutela e sostegno della maternità e paternità	<p>Istat, <i>Rilevazione sulle forze di lavoro</i>, 2011</p> <p>Istat, <i>Uso del tempo</i>, Indagine multiscopo, 2008-2009</p> <p>Ministero del lavoro, <i>Rapporto di monitoraggio delle dimissioni della lavoratrice-madre/lavoratore-padre</i> (ex art. 55 D.lgs n. 151/2001)</p> <p>Ministero del Lavoro, <i>Comunicazioni obbligatorie</i>, 2008-2012</p>	<p>Con i dati della rilevazione sulle forze di lavoro è possibile analizzare la quota di donne e uomini che hanno cessato volontariamente il rapporto di lavoro a causa della maternità o della nascita di un figlio oppure per prendersi cura dei figli o di altre persone non autosufficienti, con approfondimenti sulle altre variabili disponibili (età, residenza, settore economico, ecc.).</p> <p>L'indagine multiscopo dell'Istat "Uso del tempo" consente di indagare sulle donne che dichiarano di avere subito un licenziamento in occasione o a seguito di una gravidanza oppure di essere state messe in condizione di lasciare il lavoro (attraverso proprie dimissioni).</p> <p>Sul fenomeno delle "dimissioni in bianco" è possibile utilizzare i dati del rapporto di monitoraggio predisposto, su questo tema, dalla Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro.</p> <p>Un'indagine specifica può essere effettuata incrociando i dati dell'Inps sui beneficiari del congedo di maternità con quelli delle comunicazioni obbligatorie per analizzare il comportamento delle lavoratrici dopo la maternità, i tempi medi di rientro e altri indicatori che possano far supporre fenomeni di discriminazione.</p>
Art. 46. Rapporto sulla situazione del personale	<p>Rapporti regionali sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti</p> <p>INPS, <a href="#"><i>Osservatorio sulle imprese occupati dipendenti del settore privato non agricolo e retribuzioni medie annue di operai e impiegati</i></a>, 2010</p>	<p>Per monitorare il grado di applicazione dell'articolo 46 del Codice che impone alle imprese pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti di redigere un rapporto almeno biennale sulla situazione del personale maschile e femminile occorre fare riferimento alle analisi dei dati effettuate dalle consigliere regionali di parità, destinatarie dei rapporti.</p> <p>Ma non tutte le Regioni elaborano rapporti di analisi statistica dei dati raccolti dalle imprese o forniscono l'informazione elementare sulla percentuale delle imprese con oltre 100 dipendenti che ha redatto il rapporto.</p> <p>Le informazioni sul numero di aziende che occupano oltre cento dipendenti, disaggregate a livello regionale, possono essere estratti dall'Osservatorio dell'INPS sulle imprese basato su dati amministrativi (i versamenti dei contributi per i lavoratori dipendenti). Sono escluse solo le imprese del settore agricolo.</p>

## Appendice

### Il contributo all'occupazione femminile da parte dei servizi per il lavoro pubblici e privati: spunti per una riflessione.

#### 1. Il ruolo dei servizi per il lavoro

I servizi e le politiche del lavoro non producono posti di lavoro aggiuntivi, tantomeno femminili, e poco o nulla possono fare per contrastare la disoccupazione strutturale o ciclica. Così come le modifiche del diritto e delle regole del lavoro non creano o distruggono posti di lavoro, ma semplicemente li riallocano in modo ottimale, secondo le nuove convenienze, fra le diverse tipologie contrattuali o tra il lavoro regolare e quello non regolare.

Tuttavia, i servizi per il lavoro possono contribuire a ridurre la componente frizionale della disoccupazione, soprattutto nella fase di modificazione strutturale del sistema produttivo, contenere i fenomeni di *mismatch* fra domanda e offerta di lavoro determinati dalle asimmetrie informative e contribuire, insieme al sistema dell'orientamento e dell'istruzione, a ridurre gli *skill shortage*, ovvero i posti di lavoro che restano scoperti per mancanza di manodopera dotata della qualificazione richiesta. Quest'ultimo fenomeno riguarda in particolare le qualifiche tecniche e scientifiche di difficile reperimento da parte delle imprese che sono state appannaggio quasi esclusivo degli uomini e che, come si è osservato nel precedente paragrafo 2.4, devono coinvolgere maggiormente le donne.

I Nobel Diamond, Mortensen e Pissarides sollecitano in qualche modo l'attenzione sul ruolo non marginale che possono avere misure e servizi che facilitano l'incontro fra domanda e offerta di lavoro nella riduzione della disoccupazione frizionale, perché anche nei cicli recessivi caratterizzati da una domanda aggregata debole, permane la difficoltà di coprire determinati posti vacanti a causa delle frizioni del mercato del lavoro e non solo in ragione della scarsa mobilità territoriale e dello *skill shortage*<sup>100</sup>. Insomma, l'efficienza del processo d'incontro ha un ruolo significativo anche nei periodi in cui è alto il numero dei *job-seekers* e basso quello delle *vacancies*.

Infatti, anche nelle fasi con alti tassi di disoccupazione, servizi efficienti che facilitino l'incontro fra domanda e offerta possono contribuire a spostare la curva di Beveridge<sup>101</sup> verso l'interno, riducendo sia il numero di posti vacanti che dei disoccupati<sup>102</sup>.

Grazie al lavoro dei tre premi Nobel, l'osservazione del mercato del lavoro si sposta sempre di più dall'analisi degli stock medi a quella dei flussi che ci restituiscono una dimensione reale del mercato dove, nonostante l'occupazione sia stagnante e le variazioni nette siano modeste se osservate solo attraverso gli indicatori di stock, in realtà si creano e si distruggono continuamente milioni di posti di lavoro. Grazie alla banca dati delle comunicazioni obbligatorie, sappiamo infatti che in Italia nel 2011, nonostante la crisi, sono state effettuate circa 10 milioni di assunzioni e altrettante cessazioni, anche se per il 70% hanno riguardato contratti a termine. La dimensione dell'attività d'incontro fra domanda e offerta di lavoro che potrebbero gestire i servizi del lavoro è, di conseguenza, ben più ampia di quella che si potrebbe immaginare dalla sola lettura dei bollettini statistici mensili dell'Istat, basati sull'indagine campionaria delle forze di lavoro, che forniscono solo le informazioni sugli stock medi mensili, trimestrali e annuali.

---

<sup>100</sup> La novità della teoria dei mercati con frizioni, di cui Diamond, Mortensen e Pissarides sono stati i pionieri, consiste nello spiegare la presenza di offerta invenduta e domanda insoddisfatta senza assumere alcuna rigidità salariale. Il modello standard di mercato del lavoro con frizioni ipotizza che un'economia sia popolata da un certo numero di disoccupati ed un altro numero di imprese che hanno posti vacanti. La possibilità che questi soggetti si incontrino non è però regolata solo dal salario ma da una cosiddetta *matching function*, un "meccanismo" che genera posti di lavoro a seguito dell'incontro tra imprese e lavoratori disoccupati. Nella loro formulazione più semplice, tali modelli prevedono che il salario venga contrattato successivamente, cioè dopo che il potenziale datore di lavoro ed il potenziale dipendente si sono incontrati. Il salario perde così parte del cruciale ruolo allocativo che aveva nel paradigma neoclassico di mercato in concorrenza perfetta. Cfr. Gabriele Cardullo, *Premio Nobel per l'economia a Diamond, Mortensen e Pissarides*, nelmerito.it, 2010.

<sup>101</sup> La curva di Beveridge rappresenta graficamente il rapporto tra tasso di disoccupazione (percentuale dei disoccupati in rapporto alle forze di lavoro) e tasso di posti vacanti (percentuale di posti vacanti in rapporto alla somma delle posizioni vacanti e di quelle occupate) e quindi rappresenta l'equilibrio fra flussi in entrata e in uscita dal mercato del lavoro.

<sup>102</sup> Cfr. Tito Boeri e Pietro Garibaldi, *Un Nobel alla ricerca del lavoro*, lavoce.info, 2010.

Si può aggiungere che la dimensione effettiva dell'offerta di lavoro non allocata, che solo da pochi anni si può misurare in modo standard con le forze di lavoro potenziali, così come sono state definite dall'Eurostat, amplia a dismisura, soprattutto in Italia e nel Mezzogiorno, il bacino potenziale degli utenti dei servizi del lavoro che non possono più essere limitati ai disoccupati rigidamente circoscritti dalle definizioni ILO<sup>103</sup>. Semplificando, le persone effettivamente in cerca di un'occupazione non sono nel 2011 2,1 milioni, ma 5 milioni<sup>104</sup>.

I servizi per il lavoro possono avere anche un'altra importante funzione, se efficaci: quella di contenere le ricadute anche negative dei sussidi di disoccupazione.

I sistemi di assicurazione contro la disoccupazione, infatti, riducendo il costo marginale della ricerca di un lavoro, tendono ad allungare i periodi di disoccupazione e ne aumentano il tasso, ma d'altro canto aumentano la possibilità per il lavoratore di occuparsi con un salario più alto<sup>105</sup>.

Inoltre, in un mercato del lavoro caratterizzato da un'alta componente non regolare, il sussidio di disoccupazione, integrato parzialmente dal lavoro nero, non rende conveniente lavorare nel mercato regolare, anche perché gli ammortizzatori sociali garantiscono il versamento figurativo dei contributi previdenziali e i successivi benefici pensionistici.

E' un vantaggio considerevole se si considera che i lavoratori totalmente non regolari devono rinunciare ai benefici previdenziali pubblici e, se non hanno stipulato una assicurazione privata, possono sperare di ottenere, solo se sprovvisti di reddito, al massimo la protezione della pensione sociale.

In tutti i paesi europei si utilizzano, di conseguenza, le cosiddette politiche di *welfare to work*, che impongono al beneficiario dei sussidi di non prolungare oltre determinati limiti la ricerca del lavoro imponendo, pena la sospensione o l'annullamento del sussidio, l'accettazione anche di un salario inferiore a quello precedente.

I servizi per il lavoro, sempre se efficienti, sono in grado di contrastare il lavoro non regolare parziale, sia attraverso controlli, che rendendolo impossibile con frequenti convocazioni e verifiche delle effettive attività di ricerca e impegnando il disoccupato in attività formative o di assistenza sociale.

Come è stato osservato nel precedente paragrafo 1.3, il particolare rigore e severità con i quali vengono gestite le politiche di *welfare to work* nel Regno Unito, hanno consentito a questo paese di contenere la spesa per le politiche passive ai livelli più bassi dell'Unione europea.

## 2 I servizi per il lavoro in Italia: criticità ed azioni di miglioramento

In Italia i servizi pubblici per il lavoro non solo sono inefficaci perché non riescono a trovare un lavoro a più del 2,6% degli occupati dell'ultimo anno, ma non sono in grado di ridurre la durata del periodo di beneficio del sussidio, che in gran parte dei casi viene utilizzato per tutta la sua durata massima, e tantomeno di contrastare il fenomeno del lavoro parzialmente non regolare che spesso integra l'indennità di disoccupazione.

Occorre tenere presente a questo proposito che con l'entrata in vigore dell'ASPI i beneficiari dell'indennità di disoccupazione che, annualmente, i Cpi dovranno attivare con politiche e misure sono poco meno di 1 milione. Secondo l'ultima indagine dell'Isfol sui servizi per il lavoro, purtroppo ferma al 2008, solo il 24% dei Centri pubblici per l'impiego risulta idoneo per quanto riguarda l'attivazione del disoccupato che ha sottoscritto la DID, nel termine di tre mesi e secondo le condizioni di trattamento delle informazioni stabilito dalla normativa<sup>106</sup>. Tale percentuale sale al 34% nel Centro-Nord e scende al 10% nel Mezzogiorno.

---

<sup>103</sup> Andrea Brandolini, Piero Cipollone and Eliana Viviano, *Does the ILO definition capture all unemployment?*, Banca d'Italia, Temi di discussione, n. 529, 2004.

<sup>104</sup> Cfr. Roberto Cicciomessere e Leopoldo Mondauto, *op. cit.* pp. 39-40.

<sup>105</sup> Cfr. George J. Borjas, *op.cit.* p.444.

<sup>106</sup> Il monitoraggio dell'ISFOL assume che le condizioni temporali di legge siano soddisfatte quando il tempo medio intercorso tra la sottoscrizione della dichiarazione di immediata disponibilità e la definizione di un percorso individuale dell'utente sia inferiore o uguale ai 3 mesi (cioè entro i termini fissati dalle prescrizioni di legge). Inoltre si prendono in considerazione le modalità di raccolta, gestione e trasferimento delle informazioni, capaci di incidere a fondo sulla qualità del servizio reso attraverso l'adozione della nuova scheda anagrafico professionale, l'adeguamento dei dizionari terminologici, l'adozione del sistema delle comunicazioni obbligatorie per l'aggiornamento dello status del lavoratore e la trasmissione informatica delle informazioni. Isfol, *Monitoraggio dei servizi per l'impiego 2008*, I libri del Fondo Sociale Europeo, 134, 2009.

Dalle considerazioni emerse nel precedente paragrafo 1.3 si può affermare che la prima criticità è rappresentata dalla bassa quota di lavoratori intermediati (2,6% di quelli assunti nell'ultimo anno) determinata in parte dal netto sottodimensionamento del personale dei servizi per il lavoro rispetto agli altri paesi e probabilmente anche dall'eccesso di compiti amministrativi di cui devono farsi carico che distrae il poco personale dai compiti principali a cui dovrebbe dedicarsi e cioè l'incontro fra domanda e offerta di lavoro con particolare riferimento ai servizi rivolti alle imprese.

Qualsiasi soluzione che voglia tendere ad aumentare l'efficacia e la qualità degli SPI deve essere ambiziosa e non può non fissare un obiettivo congruo, misurabile con il numero di persone che hanno trovato un lavoro attraverso i Centri e nella percentuale di posti vacanti delle imprese coperte attraverso le candidature proposte sempre dai Centri.

Sul primo obiettivo è difficile immaginare che un servizio per il lavoro efficace che non riesca a trovare lavoro ad almeno al 10% di coloro che lo cercano in un anno e questo potrebbe essere l'obiettivo da raggiungere entro il 2020. Questo obiettivo deve valere per tutti, anche se è necessario rafforzare l'impegno per incrementare l'occupazione femminile che registra tassi molto inferiori a quelli maschili.

In definitiva il complesso dei servizi per il lavoro pubblici e privati dovrebbe riuscire a intermediare nel 2020 complessivamente il 25% delle assunzioni (10% i PES e 15% le agenzie per il lavoro e gli altri servizi competenti). Di seguito sono individuate alcune azioni da intraprendere per incrementare la quota di intermediazione e rispindere più efficacemente alle esigenze delle imprese e del territorio:

- definizione ed implementazione un sistema nazionale dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP);
- definizione ed adozione di standard comuni di qualità dei servizi per l'impiego;
- definizione ed adozione di indicatori comuni per l'implementazione di sistemi di monitoraggio e valutazione della qualità dei servizi erogati;
- adeguamento del personale dei servizi al numero di utenti potenziali e rafforzamento delle competenze in relazione alle nuove prestazioni offerte;
- realizzazione di un sistema informativo unico a supporto della valutazione di qualità, coerenza ed efficacia delle politiche attive erogate.

#### **a. Definizione ed implementazione un sistema nazionale dei Livelli Essenziali delle Prestazioni**

E' indispensabile e urgente che il Governo, in accordo con le Regioni, definisca e approvi i LEP per i servizi del lavoro. Alcuni indicazioni sui "Livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego" sono già presenti nel d.lgs 181/2000, così come modificato anche dalla recente riforma del mercato del lavoro, ma è necessario porsi obiettivi più ambiziosi se l'obiettivo per il 2020 è quello d'intermediare annualmente il 10% delle assunzioni, quota che sale al 25% considerando congiuntamente i "servizi competenti" pubblici e privati e quindi non solo i Cpi e le Agenzie per il lavoro, ma tutti gli altri soggetti, dai consulenti del lavoro ai servizi di placement delle università.

Come è stato già osservato, la principale causa d'inefficacia dei Centri per l'impiego, oltre al sottodimensionamento degli operatori, è la mancanza d'informazioni sulla domanda, senza le quali è obiettivamente velleitario pretendere di fare intermediazione.

Per una buona quota dei Cpi, l'unica modalità di raccolta della domanda è l'eventuale manifestazione volontaria del datore di lavoro che si reca presso il Centro.

E' indispensabile, di conseguenza, investire e promuovere i servizi verso le imprese per conoscere le aziende che hanno bisogno di profili coerenti con quelli degli utenti iscritti. Nell'individuazione delle imprese che assumono nel territorio ci si può avvalere, ancora una volta, delle comunicazioni obbligatorie che consentono di individuare, quasi in tempo reale, i datori di lavoro che fanno assunzioni.

I LEP devono colmare questa grave mancanza dei Cpi e prevedere espressamente che una quota definita degli operatori sia dedicata esclusivamente al marketing territoriale per raccogliere i posti vacanti delle imprese, fornire una preselezione dei candidati e divenire unici interlocutore per un portafoglio determinato di imprese.

La figura dell'operatore che aiuta le imprese a coprire i posti vacanti, ha, in tutti gli SPE europei, una specifica professionalità e rappresenta una quota del personale complessivo che va dal 33,2% della Francia al 51,1% del Regno Unito .

I Cpi devono offrire alle imprese, soprattutto alle piccole e medie, altri servizi essenziali per poter perseguire con efficacia la loro missione: la consulenza e l'assistenza per la gestione dell'apprendistato che spesso non viene utilizzato dalle imprese solo per le difficoltà burocratiche (definizione del piano formativo, soggetti per

attuarlo, sostegno, anche finanziario, alle attività di tutoraggio) e per la gestione dei tirocini che, se realizzati attraverso modelli efficaci, come quello analizzato nel precedente box, possono divenire un canale numericamente molto importante per l'occupazione giovanile e che, in ogni caso, dovrà essere implementato sei i Cpi vorranno utilizzare i consistenti fondi del Youth Guarantee.

Identiche considerazioni interessano i servizi per l'auto-imprenditorialità femminile, che dovrebbe fornire non solo informazioni sui bandi, ma soprattutto servizi di consulenza tecnica e manageriale che consenta, soprattutto ai giovani e alle donne, di analizzare il mercato nel quale si vuole entrare, predisporre il business plan, analizzare i rischi d'impresa e individuare i potenziali investitori. Questi servizi di consulenza specialistica possono essere erogati anche attraverso la cooperazione con le Camere di commercio. Il completamento dei LEP deve riguardare, di conseguenza, i servizi rivolti alla domanda.

## **b. Definizione ed adozione di standard comuni di qualità dei servizi per l'impiego**

La seconda attività essenziale per aumentare l'efficacia dei servizi è la definizione e l'adozione comune degli standard di qualità dei Servizi pubblici per l'impiego (SPI) e cioè definire il livello di servizio atteso a cui devono tendere tutte le Regioni.

Il vantaggio nell'adozione di standard di qualità dei servizi per il lavoro comuni in tutto il territorio nazionale è rappresentato, oltre che affermare un diritto di cittadinanza nel godimento di servizi per il lavoro di qualità, rende possibile e ottimizza il coordinamento tra le parti coinvolte nel governo dei LMP, limitando la variabilità dei comportamenti dei singoli attori coinvolti e riducendo i costi d'informazione dal momento che non è più necessario conoscere e analizzare molteplici standard di servizio.

Già alcune regioni – Basilicata, Emilia Romagna, Lazio, Marche, Molise, Piemonte, Puglia, Sardegna e Friuli Venezia Giulia – hanno predisposto e approvato gli standard di qualità dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese, anche se sono in fase di revisione quelli del Lazio e probabilmente anche altri dovranno essere oggetto di parziale o totale revisione. Le Regioni Sicilia, Abruzzo, Valle d'Aosta e la provincia di Trento stanno predisponendo i propri standard di servizio.

La Lombardia ha aggiornato il 14 maggio 2012 il proprio “Quadro regionale degli standard minimi dei servizi al lavoro” che si adatta al proprio sistema delle doti e prevede quattro aree di servizio: accoglienza e presa in carico, servizi di accompagnamento, servizi al lavoro, altri servizi al lavoro e servizi di accompagnamento all'autoimprenditorialità. E' prevista in particolare un'attività di “scouting aziendale” per la ricerca e la selezione delle vacancies e per la valutazione dei profili professionali ricercati dalle aziende.

Ha definito, inoltre, i costi standard per parte o per l'intera filiera dei servizi per il lavoro, con esclusione della formazione professionale, dei servizi erogati dai soggetti accreditati a favore dei lavoratori sospesi in CIG in deroga o espulsi con l'indennità di mobilità in deroga.

Anche il Veneto che utilizza lo strumento della dote lavoro individuale ha predisposto una codificazione dettagliata dei servizi che possono essere erogati alle diverse tipologie di target dai Centri per l'impiego e dagli enti privati accreditati e ha definito, come la Lombardia, i costi standard di ogni servizio.

Il sistema della unità di costo standard dei servizi per il lavoro è stato adottato anche dal Piemonte e dal Friuli-Venezia Giulia.

E' particolarmente importante rilevare che la Regione Piemonte ha adottato per un intervento a favore dei lavoratori del settore tessile, dell'ICT e delle lavorazioni meccaniche colpiti dalla crisi schemi di remunerazione del servizio erogato dai soggetti accreditati che tengono conto della quota di disoccupati effettivamente occupati: “Il riconoscimento dei costi relativi ai servizi di Accompagnamento al lavoro e Incontro D/O è condizionato all'esito occupazionale dell'intervento e possibile solo per i partecipanti al progetto che, entro 6 mesi dalla data di apertura del PAI, siano stati assunti con uno o più contratti di tipo subordinato (compreso l'apprendistato) o di somministrazione o determinato per almeno 6 mesi oppure a tempo indeterminato”<sup>107</sup>. Non sono riconosciuti costi anche per gli interventi formativi e propedeutici all'inserimento lavorativo che sono remunerati solo nell'ambito complessivo della remunerazione per risultato. In pratica, a fronte di una remunerazione massima per i servizi erogati pari a 1.050 euro per persona, sono riconosciuti 350 euro per i servizi di accoglienza e orientamento e i restanti 700 euro solo a fronte di un esito occupazionale positivo.

<sup>107</sup> Cfr., Regione Piemonte, *Programma di interventi straordinari a sostegno di imprese e lavoratori dei settori tessile, dell'ITC applicato e delle lavorazioni meccaniche*, Linee Guida per la predisposizione degli avvisi, 2012, p. 8.

Gli standard di servizio della Sardegna, proprio perché raccolgono le migliori esperienze maturate nelle altre Regioni, preveda un'ampia gamma di servizi rivolti ai cittadini nell'ambito delle seguenti aree di prestazioni:

1. Informazione;
2. Accoglienza;
3. Orientamento;
4. Orientamento e autopromozione;
5. Accompagnamento allo sviluppo dell'occupabilità;
6. Accesso al sistema di intermediazione;
7. Incrocio domanda offerta di lavoro;
8. Autoimpiego;
9. Collocamento mirato;
10. Avviamento e selezione negli enti pubblici e nelle PA;
11. Gestione dello stato di disoccupazione;
12. Gestione della scheda anagrafico-professionale;
13. Gestione delle liste di mobilità.

Occorre tenere presente a questo proposito, che il programma di contrasto alla crisi occupazionale realizzato sulla base dell'Accordo Stato-Regioni del febbraio 2009 e grazie alla larga disponibilità di ammortizzatori in deroga, ha sollecitato le Regioni ad attivare obbligatoriamente una precisa e vasta platea di utenti – i beneficiari di ammortizzatori in deroga (CIG più mobilità in deroga) – pari a circa 291 mila lavoratori nel 2009, 432 mila nel 2010 e 400 mila nel 2011. Complessivamente il 97,3% dei lavoratori in CIG in deroga informati è stata presa in carico, quota che diminuisce di meno di un punto per i lavoratori in mobilità (96,5%).

Ma le maggiori criticità si presentano, come è stato già osservato in precedenza, negli standard per i servizi rivolti alle imprese.

Infatti, anche per le imprese, si prevede il servizio di accoglienza, definendo nel dettaglio le competenze degli operatori destinati a queste attività, ma presumendo implicitamente che debba essere il datore di lavoro a recarsi per il Servizio per l'impiego e non viceversa.

A un primo esame, solo la Regione Piemonte prevede un'attività di promozione e scouting del Centro pubblico nei confronti delle imprese, limitata al contatto telefonico che deve, in ogni caso, formalizzarsi nell'incontro presso il punto di accoglienza del Cpi tra il datore di lavoro e l'operatore dedicato a questa attività. Non si prende neppure in considerazione l'ipotesi che sia l'operatore a recarsi presso l'impresa.

Viceversa, la Regione Piemonte definisce con ampiezza gli standard dei servizi da offrire al datore di lavoro per quanto riguarda l'assistenza sia nell'interpretazione legislativa e contrattualistica che nella gestione dei tirocini, l'analisi dei fabbisogni, l'offerta formativa presente nel territorio e le attività di preselezione dei candidati.

Occorre osservare che alcune volte vi sono ostacoli contrattuali per lo spostamento dell'operatore del Cpi presso un'impresa dal momento che non sono previste le trasferte e neppure i mezzi di trasporto per gli spostamenti oppure non sono disponibili risorse per le missioni.

Una iniziativa di successo nei confronti delle imprese è anche quella realizzata dalla Provincia di Pordenone che ha accettato presso di sé l'offerta di servizi rivolti ai datori di lavoro. Questa scelta è stata apprezzata dal sistema produttivo locale perché rende univoche le risposte, tempestivo il servizio e conoscibili le offerte di lavoro per i lavoratori. Il servizio prevede la verifica dei requisiti professionali richiesti dall'impresa in relazione alle candidature, l'accertamento della disponibilità dell'utente e, infine, la proposta delle candidature più idonee e l'accompagnamento in azienda<sup>108</sup>.

Un altro elemento di criticità è la scarsa attenzione agli standard riferiti ai soggetti privati accreditati e più in generale sulla collaborazione con i servizi competenti privati.

L'affidamento delle politiche del lavoro a soggetti privati comporta, come è stato già sottolineato per l'Olanda, una forte capacità d'indirizzo e di controllo dei servizi pubblici per il lavoro attraverso un sistema efficiente di valutazione e monitoraggio della qualità dei servizi erogati dai privati.

---

<sup>108</sup> Cfr. Italia Lavoro, *Analisi funzionale dei Servizi per il lavoro del Settore Politiche del Lavoro e Sociale. Provincia di Pordenone*, 2011.

E' utile segnalare a questo proposito la solitaria iniziativa della Regione Lombardia che ha approvato, il 7 gennaio, 2013 il "modello di rating degli operatori iscritti all'albo degli accreditati al sistema regionale che erogano servizi di istruzione e formazione professionale - Percorsi di specializzazione professionale, formazione continua e permanente, formazione abilitante e regolamentata - e servizi al lavoro"<sup>109</sup>.

Il modello di rating è basato su quattro indicatori sintetici:

- (A) di efficacia nel risultato (tasso di successo nell'occupazione e di coerenza occupazionale);
- (B) di qualità nei servizi (qualità nell'erogazione e consistenza della rete. Gli indicatori devono consentire di accertare se le persone che erogano il servizio dimostrano professionalità e competenza, e se effettivamente i contenuti degli interventi sono coerenti con i fabbisogni e le esigenze espresse dal mondo delle imprese);
- (C) di efficienza della spesa (solidità finanziaria del soggetto accreditato ed efficienza dal punto di vista della produttività e della diversificazione delle fonti di ricavo);
- (D) di affidabilità (l'obiettivo dell'indicatore sintetico è verificare l'attendibilità degli operatori nelle informazioni che comunica all'esterno e nell'ottemperanza ai vincoli amministrativi e normativi).

"Il sistema deve restituire informazioni utili circa la capacità dell'operatore di raggiungere risultati sostanziali che abbiano impatto sullo stato di occupazione della persona e sul miglioramento della qualificazione del capitale umano. Le persone in cerca di lavoro infatti devono potere scegliere gli operatori che più e meglio di altri garantiscano il raggiungimento di un risultato di inserimento lavorativo concreto e duraturo. Ugualmente le persone in formazione permanente devono potere maturare certificazioni di competenze che permettano loro di aumentare il livello della loro qualifica. Per Regione Lombardia l'efficacia delle policy di politica attiva si misura nella capacità del sistema di aumentare il tasso di occupazione, o di limitarne l'erosione in congiunture recessive; per quanto riguarda le politiche di investimento in capitale umano esse si misurano nella capacità di capitalizzare le competenze e conoscenze acquisite in modo da potere facilitare l'accesso a titoli e qualifiche superiori. Gli stessi operatori hanno interesse a monitorare l'efficacia così intesa per verificare la capacità dell'organizzazione di operare correttamente per il perseguimento della propria mission"<sup>110</sup>.

Un altro elemento di criticità si riferisce al fatto che i flussi di organizzazione dei servizi (informazione, accoglienza, orientamento, ecc.) non sono concepiti in funzione delle politiche specifiche del territorio che emergono dalle analisi dei mercati del lavoro locali e di conseguenza dei target prioritari verso i quali è necessario concentrare gli interventi.

S'interviene, ancora una volta, nei confronti dei lavoratori e delle (poche) imprese che si recano al centro autonomamente per cercare lavoro o, in misura maggiore, per effettuare le pratiche amministrative, come la sottoscrizione o il rinnovo della DID, invece che indirizzare l'intervento verso i target prioritari definiti a livello di programmazione regionale.

Per esempio, rispetto al programma *Youth Guarantee*, i servizi competenti non potranno limitarsi ad attendere che i giovani s'iscrivano al Cpi, ma dovranno attivare sia politiche informative che azioni presso le altre strutture presenti nel territorio, come "Informagiovani".

Un'altra regola essenziale per gestire efficacemente i servizi per il lavoro prevede che ogni disoccupato sia assistito dallo stesso operatore che conosce la sua storia professionale e che può meglio orientare il suo percorso di ricerca dell'occupazione. Lo stesso vale per le imprese che devono essere seguite dallo stesso advisor che ha avuto modo di conoscere nel tempo i loro specifici bisogni professionali.

E' necessario, alla luce delle precedenti osservazioni, definire, in accordo con le Regioni, degli unici standard di servizio, soprattutto per quanto riguarda le prestazioni rivolte alle imprese, che siano applicati in tutte le regioni e che possano ovviamente essere migliorati.

Nel riquadro successivo sono indicati i flussi ideali dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese da parte dei Centri per l'impiego (box 2.4).

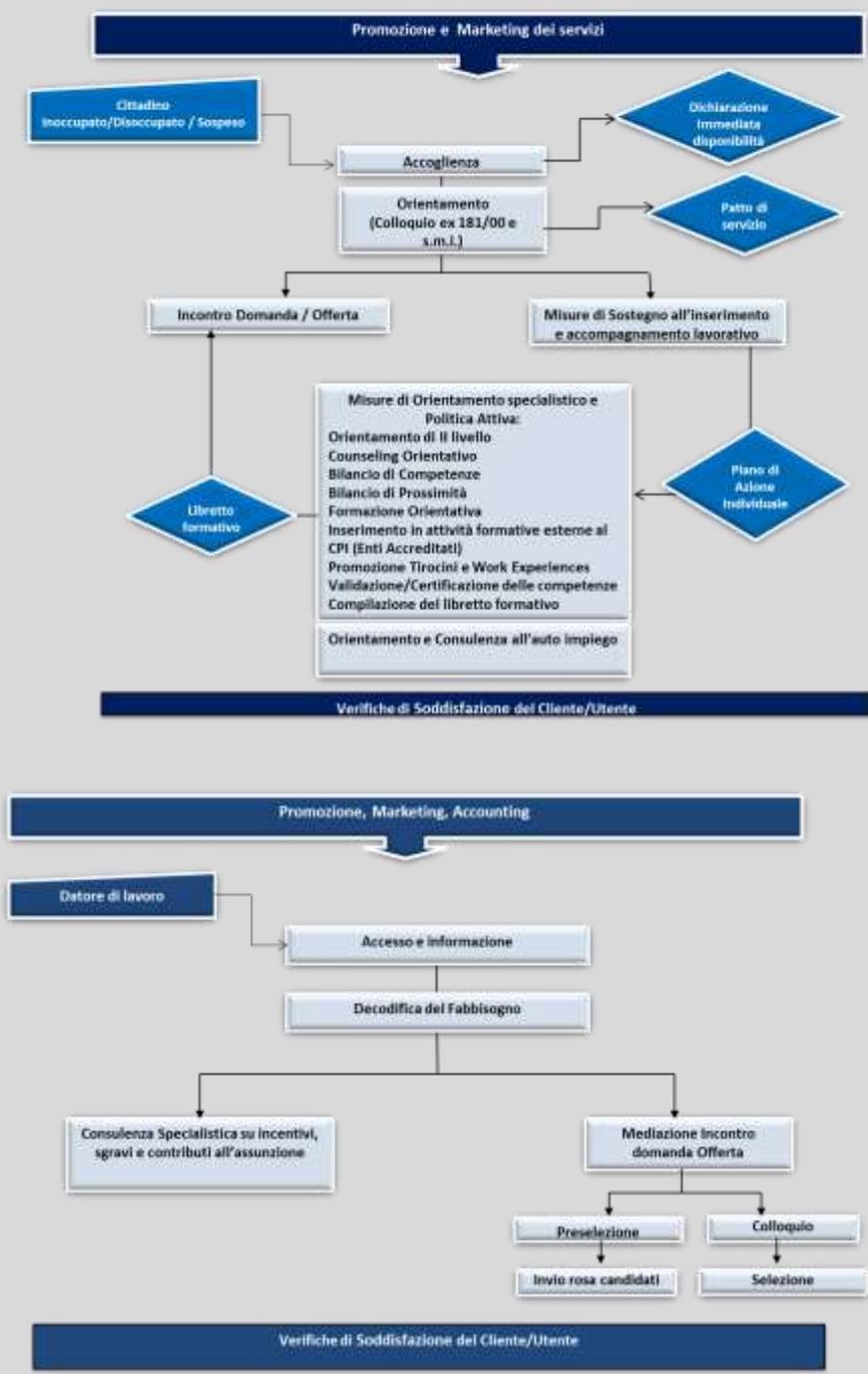
#### **BOX 2.4 GLI STANDARD DI SERVIZIO DELLE REGIONI** **I FLUSSI DEI SERVIZI OFFERTI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE**

<sup>109</sup> Regione Lombardia, *Bollettino Ufficiale*, Serie Ordinaria n. 2 - Lunedì 07 gennaio 2013.

<sup>110</sup> *Ibidem*.

Nei due diagrammi successivi sono rappresentati i flussi ideali dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese dai Servizi pubblici per l'impiego, secondo standard condivisi. Sono stati progettati nell'ambito dell'attività di assistenza tecnica di Italia Lavoro, e in particolare del progetto "Governance Regionale e Sviluppo dei servizi per il lavoro - Linea 1 Supporto alla regolamentazione e definizione della rete dei servizi per il lavoro".

**Figura 2.3 - Flusso ideale dei servizi offerti ai cittadini e ai datori di lavoro**



- c. Definizione ed adozione di indicatori comuni per l'implementazione di sistemi di monitoraggio e valutazione della qualità dei servizi erogati

Ovviamente l'efficacia degli standard di servizio è strettamente legata alla capacità di monitorare la reale erogazione dei servizi attraverso indicatori al fine di poterne valutare la qualità e l'efficacia.

Almeno quattro Regioni – Puglia, Piemonte, Basilicata e Sardegna - hanno definito un set di indicatori per monitorare e valutare l'efficacia e l'efficienza dei propri servizi per il lavoro.

Gli indicatori sono costituiti da variabili misurate in forma semplice e non in termini di rapporto, né tanto meno di esito qualitativo.

Altre due Regioni – Marche e Abruzzo – hanno invece definito indicatori più complessi definendo anche gli obiettivi che s'intendono raggiungere.

In linea generale si possono distinguere quattro tipologie di indicatori<sup>111</sup>:

- indicatori di “prestazione”: riguardano il “prodotto” (output) intermedio o finale di attività poste in essere nell'erogazione di prestazioni;
- indicatori di “esito”: riguardano le conseguenze (outcome) dirette e immediate sui destinatari/beneficiari finali delle prestazioni;
- indicatori di “efficienza”: riguardano le risorse utilizzate (espresse in “ore lavoro” e “costi”) nella produzione-erogazione delle prestazioni;
- indicatori di “integrazione”: riguardano le connessioni delle prestazioni erogate congiuntamente con le attività/prestazioni erogate da altri soggetti operanti sul territorio.

La Regione Piemonte, che ha definito il set d'indicatori più complesso, anche per quanto riguarda i servizi rivolti alle imprese, non ha però definito gli obiettivi di servizio e cioè i risultati attesi, non consentendo di conseguenza una valutazione obiettiva dei risultati. E' comunque utile riportarli nel box successivo perché può fornire spunti utili nella definizione di un set d'indicatori di risultato comuni per tutto il Paese (box 2.5).

## BOX 2.5 GLI INDICATORI DI MONITORAGGIO DELLA REGIONE PIEMONTE

### LA GESTIONE DEI POSTI VACANTI

PIEMONTE		
Aree di prestazione	Servizio	Indicatore
Servizi alla persona	<b>1. Informazione</b>	1.1 Numero utenti che hanno fruito del servizio di Informazione
	<b>2. Accoglienza: primo filtro e/o presa in carico</b>	2.1 Numero utenti che hanno fruito dell'accoglienza
		2.2 Numero utenti che hanno firmato il Patto di servizio 2.2 Data della firma del patto
	<b>3. Orientamento professionale</b>	3.1 Numero utenti colloquiati per orientamento ed elaborazione del PAI
		3.2 Data di apertura del PAI
		3.3 Numero utenti che non hanno firmato il PAI
		3.4 Numero utenti avviati ad un corso di formazione
		3.5 Numero utenti iscritti ad un corso di formazione
		3.6 Numero utenti che hanno concluso corso di formazione
	<b>4. Consulenza orientativa</b>	4.1 Numero Utenti colloquiati per consulenza orientativa
	<b>5. Accompagnamento al lavoro</b>	5.1 Numero utenti che hanno usufruito del servizio di Accompagnamento
		5.2 Numero tirocini attivati

<sup>111</sup> Per la definizione di standard e indicatori – tema controverso e nel quale abbondano definizioni e metodologie diverse - si è fatto riferimento, fra i molti possibili testi di ricerca sociale, ad un lavoro recente sui temi del monitoraggio e valutazione, a cui si rimanda per la scelta definitoria adottata in questo documento: Bezzi C, Cannavò L., Palumbo M. (2010), “Costruire e usare indicatori nella ricerca sociale e nella valutazione”, Franco Angeli, Roma.

	<b>6. Incontro domanda offerta</b>	6.1 Numero utenti che hanno ricevuto servizi di preselezione
		6.2 Numero utenti inviati ai colloqui di selezione [Verificare coerenza con indicatore n. 10.1]
		6.3 Numero utenti avviati all'inserimento lavorativo
		6.4 Numero utenti inseriti al lavoro (contratto) 6.4 Data avvio contratto
<b>Servizi ai datori di lavoro</b>	<b>7. Promozione e scouting</b>	7.1 Numero aziende contattate
		7.2 Numero aziende che hanno espresso fabbisogno di servizi
	<b>8. Informazione e accesso ai servizi</b>	8.1 Numero aziende che hanno usufruito dell'accoglienza
		8.2 Numero aziende che hanno firmato il patto di servizio
		8.3 Numero aziende richiedenti profili
		8.4 Numero vacancy rilevate e registrate
	<b>9. Consulenza</b>	9.1 Numero aziende che hanno fruito del servizio di consulenza
	<b>10. Incontro domanda offerta</b>	10.1 Numero candidati segnalati [Verificare coerenza con indicatore n.6.2]
		10.2 Numero aziende che hanno dichiarato di assumere
		10.3 Numero aziende che hanno assunto

Nel box successivo è riportato il sistema di monitoraggio e valutazione dei risultati ottenuti dai servizi per il lavoro del Regno Unito, i *Jobcentre Plus*, che rappresenta un modello da adottare anche in Italia, con i dovuti adattamenti (box 2.6).

Occorre precisare, anche per non creare equivoci o attese improprie, che il ruolo e la missione del servizio pubblico non è quello di trovare lavoro al disoccupato ma di aiutarlo a trovare lavoro (**Helping people into work**) attraverso una pluralità di modalità: con i colloqui e le attività di orientamento dei *Jobcentre Plus* che spesso sono in grado anche di segnalare le offerte di lavoro coerenti con le competenze del disoccupato, attraverso le candidature per la copertura dei posti vacanti delle imprese clienti, con uno dei provider privati convenzionati, attraverso i canali self-service (*electronic job point*) o via Internet.

## BOX 2.6

### IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DEI *JOBCENTRE PLUS* NEL REGNO UNITO LA GESTIONE DEI POSTI VACANTI

Nel Regno Unito si utilizza un sistema complesso di monitoraggio e valutazione dei risultati dei *Jobcentre Plus*, basato su 5 obiettivi principali<sup>112</sup>:

#### **Aiutare le persone a trovare lavoro**

E' utilizzato un sistema a punti in proporzione al livello di difficoltà delle attività necessarie per riuscire a far trovare un lavoro, basato sulle caratteristiche dell'utente, che va da 1 punto (aiutare una persona occupata a cambiare lavoro) a 12 punti (aiutare un genitore single o una persona disabile a trovare un lavoro). Sono assegnati punteggi diversi per l'inserimento nel lavoro dei beneficiari dei sussidi di disoccupazione (da 8 a 4) e di coloro che non beneficiano di alcun sussidio (2 punti).

#### **Aiutare i datori di lavoro a coprire i posti vacanti**

L'obiettivo è raggiungere il 91% nella fornitura di servizi ai datori di lavoro, secondo gli standard prefissati. Gli standard si basano su quattro indicatori:

<sup>112</sup> Department for Work & Pensions, *Jobcentre Plus's main targets*, <http://www.dwp.gov.uk/about-dwp/customer-delivery/jobcentre-plus/targets-and-performance/2010-2011/>

<i>Indicatore</i>	<i>Contributo al target</i>	<i>Come è misurato</i>
<b>Risultato</b>	70%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Datori di lavoro che rispondono "sì" in un questionario telefonico alla seguente domanda: la posizione di lavoro vacante è stata coperta sulla base dei candidati offerti da <i>Jobcentre Plus</i>? (35%)</li> <li>La posizione di lavoro vacante coperta ha soddisfatto le esigenze?</li> </ul>
<b>Accessibilità</b>	12%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilità del servizio <i>Employer Direct online</i> (5%)</li> <li>Percentuale di chiamate a cui è stata data risposta dal servizio <i>Employer Direct</i> (7%)</li> </ul>
<b>Tempestività</b>	3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chiamate alle quali il servizio <i>Employer Direct</i> ha risposto entro 30 secondi</li> </ul>
<b>Precisione e professionalità</b>	15%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valutazione secondo gli standard di qualità di un campione di chiamate del servizio <i>Employer Direct</i> e di gestione dei posti di lavoro vacanti</li> </ul>

#### **Fornire un servizio di qualità ai nostri clienti**

L'obiettivo è raggiungere l'86% nella fornitura dei servizi, secondo gli standard prefissati.

Il nostro servizio clienti è valutato sulla base di quattro criteri definiti dal ministero del Lavoro e delle pensioni:

- **Soddisfazione dei clienti:** trattiamo i nostri clienti con rispetto, siamo disponibili e cortesi e ascoltiamo ciò che ci dicono?
- **Informazioni:** i nostri clienti ricevono informazioni accurate e complete?
- **Facilità di accesso:** i nostri clienti possono contattarci in modo semplice e usare i nostri servizi?
- **Tempi:** i nostri clienti possono usufruire dei servizi offerti velocemente?

#### **Fornire un supporto focalizzato sul lavoro nei tempi giusti**

Garantire che il sostegno mirato alla ricerca del lavoro offerto ai clienti dai *Jobcentre Plus* sia erogato al momento giusto nel 85% dei casi.

L'obiettivo è di aiutare i nostri clienti a trovare un'occupazione fornendo informazioni tempestive sulle offerte di lavoro sia per i clienti che chiedono l'indennità di disoccupazione (*Jobseeker's Allowance - JSA*) che per i genitori single che chiedono il sostegno al reddito (*Income Support - IS*).

L'obiettivo misura se, nell'85% dei casi, conduciamo i colloqui con i clienti entro un determinato periodo di tempo.

Questo obiettivo è costituito da due componenti e richiede che il *Jobcentre Plus* effettui:

- l'83% dei colloqui con genitori soli entro tre mesi da quando hanno percepito il sostegno al reddito (IS);
- l'87% dei colloqui con i beneficiari delle JSA entro sei settimane dal loro inizio.

La combinazione di queste due componenti costituisce l'obiettivo generale nazionale dell'85%.

#### **Processare ed erogare in modo tempestivo i sussidi per la disoccupazione**

**Trattare le domande per i sussidi in un numero medio di giorni lavorativi. Questo obiettivo vale per i nostri tre principali ammortizzatori sociali:**

**Sostegno al reddito (Income Support<sup>113</sup>): 9 giorni**

**Indennità di disoccupazione (Jobseeker's Allowance<sup>114</sup>): 11 giorni**

<sup>113</sup> Indennità di disoccupazione basata sul reddito. E' erogata ai lavoratori possessori di un reddito inferiore ad un importo minimo prestabilito: oltre alle condizioni di eleggibilità valide anche per l'altro tipo di indennità, in questo caso è necessario che il lavoratore non abbia risorse economiche per più di 12.775 euro e non abbia un partner che lavori più di 24 ore a settimana. Per questo tipo di indennità, peraltro, non è previsto alcun requisito contributivo. Cfr., Italia Lavoro, *Gli ammortizzatori sociali in Europa. Scheda sul Regno Unito*, Documenta, 2012.

<sup>114</sup> Indennità di disoccupazione basata sui contributi. E' erogata a tutti i lavoratori subordinati tra i 16 e i 65 anni (nonché alcune categorie di lavoratori autonomi) e viene assegnata previo accertamento dei requisiti specificamente

**d. Adeguamento del personale dei servizi al numero di utenti potenziali e rafforzamento delle competenze in relazione alle nuove prestazioni offerte**

Non si può, di conseguenza, prescindere dalla necessità di adeguare il personale al numero di utenti potenziali e cioè di portare il numero degli operatori da meno di 9 mila a un livello che si può ipotizzare di circa 30 mila nel corso del periodo 2014-2020 che consentirebbe di stabilire un rapporto fra operatori e utenti registrati di 1:46 che può essere considerato soddisfacente, anche se non eccellente come quelli realizzati in Germania e nel Regno Unito (rispettivamente 1:28 e 1:19).

L'aumento complessivo degli operatori dei servizi pubblici e privati per il lavoro (ovvero la riduzione del rapporto fra operatori e utenti) può essere realizzato a grandi linee con una equilibrata combinazione dei seguenti tre interventi:

1. aumento del personale dei Cpi;
2. costituzione di un'Agenzia federale per il lavoro, da creare sulla base di un accordo fra Stato e Regioni, che affianchi con i propri operatori quelli già esistenti nei Cpi e che garantisca su tutto il territorio più alti livelli degli standard di qualità dei servizi (LEP);
3. affidamento in outsourcing ad agenzie private d'intermediazione, di ricerca e di selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale di tutte le persone in cerca di occupazione che non sono potenzialmente occupabili entro 6 mesi sulla base del bilancio delle competenze, attraverso l'istituto dell'accREDITamento, con schemi di remunerazione del servizio che tengano conto sia della quota di disoccupati effettivamente occupati, che del loro livello di occupabilità.

E' preferibile che in Italia il modello sia sviluppato in forma mista prevedendo contemporaneamente sia un rafforzamento dei Cpi, che la Costituzione dell'Agenzia federale che, come accade nel resto dell'Europa, avrebbe anche il compito di stabilire unici standard per i servizi per il lavoro in tutto il territorio, che il coinvolgimento degli altri operatori privati accreditati, prevedendo in particolare l'affidamento delle crisi aziendali ad agenzie specializzate nell'*outplacement*.

Occorre osservare a questo proposito che il ricorso ad agenzie specializzate per l'*outplacement* del personale fuoriuscito in seguito a crisi aziendali è nettamente più conveniente rispetto ad altro modello basato sul sistema pubblico. Se si considera che il ricollocaimento di un operaio attraverso un'agenzia privata costa circa da 2.000 a 4.000 euro a lavoratore e che si completa in un periodo di circa 4-5 mesi, il risparmio per l'azienda e soprattutto per l'INPS in mesi di mancato pagamento dell'indennità di mobilità compensa ampiamente il costo del servizio da parte dell'agenzia<sup>116</sup>.

In ogni caso, tenendo conto del modello di funzionamento più efficaci dei servizi per il lavoro, è indispensabile che i PES, si dotino di una struttura dedicata esclusivamente alla selezione del personale per le imprese per coprire i loro posti vacanti, rimediando così a una delle loro maggiori debolezze e cioè la mancata conoscenza della domanda effettiva delle imprese del territorio che impedisce, di conseguenza, di offrire direttamente ai disoccupati iscritti reali opportunità di lavoro.

---

richiesti per l'accesso a questa prestazione (involontarietà della disoccupazione; idoneità e disponibilità al lavoro; ricerca attiva di un impiego; età inferiore a quella pensionabile; assolvimento degli obblighi contributivi). *Ibidem*.

<sup>115</sup> L'*Employment and Support Allowance* è un sostegno destinato a persone a basso reddito con disabilità o malattia in età lavorativa. E' costituito da un trasferimento a stampo contributivo in caso di sufficienti contributi versati all'ente previdenziale nazionale, e a stampo assistenziale, basato su una prova dei mezzi, per chi ha terminato il periodo di copertura contributiva o non ha maturato contributi sufficienti.

<sup>116</sup> Cfr. Maurizio Carucci, *L'outplacement. Cambiare per ricominciare*. Prefazione di Michele Tiraboschi e conclusioni di Giuliano Cazzola, Franco Angeli, Milano, 2010.

Bisogna prendere in considerazione anche la proposta avanzata da due studiosi delle politiche del lavoro di esternalizzare a un “numero verde” gestito da privati tutte le attività *di inbound, outbound, relative ai primi servizi d’informazioni generiche, di registrazione dei dati, di appuntamento o di sollecitazione ai giovani perché aderiscano al programma Youth Guarantee*<sup>117</sup>.

La *Youth Guarantee* è uno schema che conferisce a tutti i giovani disoccupati al di sotto di 25 anni che si registrano come tali il diritto di ricevere entro 4 mesi un’offerta di lavoro, stage, apprendistato, formazione o istruzione continua<sup>118</sup>.

L’obbligo di fornire l’offerta ricade sui servizi pubblici per l’impiego, in collaborazione con partner non pubblici. Schemi di questo tipo esistono da molti anni nei paesi nordici e sono particolarmente efficaci in Svezia e Finlandia.

La possibilità che i servizi pubblici italiani possano oggi proporre ai giovani un’offerta qualificata di lavoro o di percorsi formativi *on the work*, senza prevedere un loro rafforzamento e una ristrutturazione profonda e ambiziosa soprattutto per quanto riguarda la capacità d’intercettare la domanda, è semplicemente utopica.

Nella bozza di raccomandazione, la Commissione europea invita gli stati membri ad “avvalersi al massimo e in modo ottimale degli strumenti di finanziamento offerti dalla politica di coesione, nel prossimo periodo 2014-2020, per sostenere l’istituzione dei sistemi di garanzia per i giovani”<sup>119</sup>.

Questi fondi possono, di conseguenza, essere utilizzati per il piano di rafforzamento dei servizi per il lavoro prima delineato.

Occorre osservare a questo proposito che il Consiglio europeo del 7-8 febbraio 2013 ha approvato il bilancio europeo (**multiannual financial framework**) 2014-2020 che prevede, tra l’altro, di creare “*a Youth Employment Initiative to add to and reinforce the very considerable support already provided through the EU structural funds. The Initiative will be open to all regions (NUTS level 2) with levels of youth unemployment above 25%. It will act in support of measures set out in the youth employment package proposed by the Commission in December 2012 and in particular to support the Youth Guarantee following its adoption. The support for the Initiative will be EUR 6 000 million for the period 2014-2020*”<sup>120</sup>.

Di conseguenza è disponibile una robusta base finanziaria per finanziare il rafforzamento dei servizi per il lavoro al fine di garantire a tutti i giovani disoccupati italiani un congruo pacchetto di offerte per facilitare l’entrata nel mercato del lavoro.

Occorre non sottovalutare l’importanza che hanno in Italia gli stage e tirocini che hanno consentito di trovare l’attuale lavoro al 10,7% della popolazione occupata da non più di un anno nel 2011. Lo stesso *Youth Guarantee* chiede che sia garantita ai giovani anche un’offerta di stage.

La commissione europea ha, in un recente documento di lavoro, fornito dettagliate indicazioni per gestire tirocini di qualità, innanzitutto definendo cinque tipi di *traineeships*<sup>121</sup>:

1. tirocini che costituiscono parte facoltativa o obbligatoria dei curricula accademici e/o professionali (ad esempio, i tirocini durante i percorsi d’istruzione);
2. tirocini che fanno parte della formazione professionale obbligatoria (ad esempio, giurisprudenza, medicina, insegnamento, architettura, economia, ecc);
3. tirocini nell’ambito delle politiche attive del mercato del lavoro;
4. tirocini nel mercato del lavoro, in genere dopo il completamento degli studi come strumento di ricerca del lavoro;
5. tirocini transnazionali.

---

<sup>117</sup> Francesco Pastore e Francesco Giubileo, *Un call center per trovare lavoro*, lavoce.info, 2012.

<sup>118</sup> European Commission, *Proposal for a Council Recommendation on Establishing a Youth Guarantee*, Brussels, COM(2012) 729 final, 2012.

<sup>119</sup> *Ibidem*.

<sup>120</sup> 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, #59.

<sup>121</sup> European Commission, *Towards a Quality Framework on Traineeships*, Commission Staff Working Document, Brussels, SWD(2012), 407 final, 2012.

Inoltre, i tirocini si distinguono nettamente dall'apprendistato: il secondo è un contratto di lavoro a termine retribuito (in media tre anni) che prevede di alternare periodi nel posto di lavoro e in un centro di formazione professionale al fine di acquisire una qualifica professionale riconosciuta dallo Stato, il primo è una breve esperienza di lavoro che prevede una componente formativa, che può essere una componente del percorso d'istruzione o può essere utilizzata per facilitare la transizione dalla scuola, dall'università al lavoro.

La Commissione europea raccomanda che siano stabiliti standard di qualità omogenei per i tirocini svolti durante gli studi e il coinvolgimento delle parti sociali nella loro progettazione e organizzazione, in quanto è un fattore essenziale per il loro successo. Inoltre, indica la necessità di una chiara definizione dei tirocini a livello UE, suggerisce che il tirocinio, se possibile, si svolga come parte del curriculum di studio, piuttosto che dopo la conclusione del percorso d'istruzione, rileva la necessità di un sostegno finanziario ai tirocinanti, in particolare a quelli provenienti da ambienti meno abbienti, e sollecita l'adozione di misure per favorire processi di assunzione aperti e trasparenti per gli stagisti.

A proposito della qualità dei tirocini in Italia, la Commissione osserva che *“nevertheless, alongside good practices, there have been reports of troubling phenomena that often see vocational and orientational traineeships used as a low-wage workforce recruitment channel with no training value or even actual orientation”*<sup>122</sup>.

Proprio per far fronte a queste criticità, in particolare all'impiego abusivo degli stagisti come forza di lavoro gratuita o a basso costo, la recente riforma del mercato del lavoro ha previsto che il Governo e le Regioni concludano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri:

“a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;

b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;

c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;

d) riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta”<sup>123</sup>.

La mancata corresponsione dell'indennità determina l'irrogazione di una sanzione amministrativa da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro.

Nel riquadro successivo sono riportati i contenuti più rilevanti dell'accordo tra Stato e Regioni sulle linee guida in materia di tirocini (box 2.7).

#### **BOX 2.7**

##### **LINEE GUIDA IN MATERIA DI TIROCINI**

##### **APPROVATE DALLA CONFERENZA STATO E REGIONI**

L'accordo stipulato dalla Conferenza tra Stato e Regioni del 24 gennaio 2013 sul documento “Linee-guida in materia di tirocini”, prevede preliminarmente che il tirocinio non può essere utilizzato per attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo o in sostituzione di lavoratori nei periodi di picco delle attività oppure in malattia, maternità o ferie.

Le tipologie di tirocini previste nelle linee-guida sono:

- **Tirocini formativi e di orientamento**, svolti da soggetti che abbiano conseguito un titolo entro e non oltre i 12 mesi, finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella transizione scuola lavoro. Non potranno durare più di sei mesi;

<sup>122</sup> European Commission, *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States*, Final Synthesis Report, 2012, p. 528.

<sup>123</sup> Art. 1, comma 34, della Legge 28 giugno 2012, n. 92 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”.

- **Tirocini di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro**, finalizzati a percorsi di recupero occupazionale a favore di inoccupati e disoccupati, anche in mobilità, nonché a beneficiari di ammortizzatori sociali sulla base di specifici accordi in attuazione di politiche attive del lavoro. Non potranno durare più di 12 mesi;
- **Tirocini di orientamento e formazione** oppure di inserimento/reinserimento in favore di disabili, persone svantaggiate e richiedenti asilo politico o titolari di protezione internazionale. I tirocini in favore di persone svantaggiate non potranno durare più di 12 mesi, mentre i tirocini in favore di soggetti disabili possono avere una durata complessiva di 24 mesi, tenendo presente che le Regioni e le province autonome potranno disciplinare misure di agevolazione e deroghe alla durata e ripetibilità.

Le Linee guida non si applicano ai:

- Tirocini curriculari promossi dalle università o dalle scuole, o comunque non soggetti alle comunicazioni obbligatorie in quanto svolti all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione.
- Tirocini finalizzati allo svolgimento della pratica professionale ed all'accesso alle professioni ordinistiche.
- Tirocini transnazionali realizzati nell'ambito di specifici programmi europei (LLP).
- Tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso
- tirocini estivi.

I tirocini possono essere promossi, da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati, individuati dalla normativa vigente, ferma restando la competenza di regioni e Province Autonome ad integrare e modificare l'elenco:

- servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro;
- istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonché centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente, ovvero accreditati;
- comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;
- istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione della regione;
- soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del d.lgs. n. 276/2003.

I tirocini sono soggetti alle comunicazioni obbligatorie, devono prevedere un tutor, il rilascio di una attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite e la corresponsione di una indennità di importo non inferiore a 30 euro lordi mensili.

Ma a prescindere dagli abusi dell'istituto, è indiscutibile che una fetta importante di giovani riesce a trovare un lavoro attraverso gli stage e che vi siano molte buone pratiche sull'utilizzo dei tirocini come efficace politica attiva del lavoro, finalizzata a garantire un accesso stabile nel mercato del lavoro ai giovani che escono dal sistema dell'istruzione.

Nel box successivo sono riportati i risultati di un'analisi controfattuale sugli esiti occupazionali del programma "Lavoro&Sviluppo", realizzato da Italia Lavoro per conto del Ministero del lavoro (*vedi box 2.8*).

Il confronto fra i risultati occupazionali dei giovani che hanno partecipato al progetto L&S e quelli di un altro gruppo con caratteristiche molto simili mostra che i primi ottengono un impiego più stabile al termine del percorso formativo.

Occorre sottolineare che questo esercizio controfattuale mette in evidenza le grandi potenzialità, in gran parte inesplorate, del Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie a fine della valutazione delle politiche attive del lavoro.

**BOX 2.8**  
**LA VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DI PROGRAMMI DI PROMOZIONE DEI TIROCINI**  
**UN ESERCIZIO CONTROFATTUALE<sup>124</sup>**

Il programma “Lavoro&Sviluppo”, realizzato da Italia Lavoro per conto del Ministero del lavoro, aveva come obiettivo quello di promuovere percorsi di tirocinio con durata massima di 4 mesi finalizzati a garantire ai tirocinanti un ingresso nel mercato del lavoro con forme contrattuali più stabili.

Il modello d'intervento prevedeva quattro fasi: raccolta delle candidature delle aziende disponibili ad ospitare i tirocini; rilevazione dei fabbisogni professionali delle aziende; attivazione dell'offerta e avvio del tirocinio; monitoraggio e assistenza tecnica durante il tirocinio.

Per valutare l'efficacia del programma sono stati valutati gli esiti occupazionali di due coorti di soggetti identici in tutto e per tutto (a), eccetto che per il fatto di prendere parte o meno al programma L&S.

Nella successiva tabella viene presa in esame la tipologia contrattuale, relativa all'esperienza lavorativa registrata al termine del tirocinio (*tavola 2.9*).

La prima colonna si riferisce ai soggetti coinvolti nel progetto L&S, la seconda fa riferimento al totale degli individui che hanno attivato un tirocinio utilizzando canali diversi, e la terza riporta la distribuzione percentuale dei contratti relativi al campione controfattuale, costruito sulla base della metodologia prima indicata.

Le ultime due colonne riportano, infine, le differenze tra il gruppo dei trattati e i tirocinanti restanti (la prima) e tra il gruppo dei trattati e il campione controfattuale dei non trattati (la seconda).

**Tavola 2.9** Composizione percentuale dei contratti attivati al termine del tirocinio per tipo contratto: esercizio controfattuale

Tipo di contratto	Composizione percentuale per tipo di contratto				
	L&S	Altri (2)	Altri controfattuale	Diff (1)-(2)	Diff (1)-(3)
Apprendistato	23.7	17.8	15.2	5.9	8.5 ***
Intermittente	1.9	4.2	4.2	-2.3	-2.3 ** <sub>-</sub>
Somministrazione	2.2	4.6	5.6	-2.5	-3.4 ***
Tempo determinato	12.7	28.3	25.1	-15.6	-12.3 ***
Tempo indeterminato	41.5	20.2	24.0	21.3	17.5 ***
Esperienza lavorativa /tirocini	9.1	14.5	12.2	-5.4	-3.1
Lavoro autonomo e parasubordinato	8.9	10.3	13.8	-1.4	-4.9 ** <sub>-</sub>

Significatività: \*0.1; \*\*0.05; \*\*\*0.01

I risultati dell'esercizio controfattuale mettono in evidenza che i soggetti che hanno preso parte al progetto L&S e che hanno, pertanto, attivato in questo contesto normativo un tirocinio ottengono, in media, un impiego più stabile al termine del percorso formativo. Il 41,5% dei contratti di lavoro è, infatti, di tipo permanente. Tale percentuale è ben al di sotto del 20% per coloro i quali non hanno invece preso parte a L&S. Le differenze risultano statisticamente significative.

Analoga considerazione per l'apprendistato che viene attivato tra i soggetti “trattati” nel 24% dei casi, contro una percentuale di poco superiore al 15% per i “non-trattati”.

I contratti di lavoro di tipo intermittente, somministrazione e autonomo e parasubordinato sembrano, invece, essere maggiormente diffusi tra i soggetti che non hanno partecipato al programma.

Infine la percentuale di coloro che, al termine del tirocinio, proseguono con un'ulteriore esperienza formativa sembra essere simile nei due casi. Non si riscontrano, infatti, differenze statisticamente rilevanti.

L'analisi descrittiva ed un preliminare studio controfattuale testimoniano il buon esito del progetto, che è stato, infatti, in grado di garantire un inserimento nel mercato del lavoro dei partecipanti con forme contrattuali più stabili.

<sup>124</sup> Cfr. Italia Lavoro, *Rapporto di valutazione sul progetto Lavoro & Sviluppo 4*, 2012.

E' importante osservare come questo studio rappresenti uno dei primi esempi, su scala nazionale, di monitoraggio e valutazione eseguito attraverso l'integrazione di archivi amministrativi. In particolare, è stato utilizzato il Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie (CO), introdotto nel Marzo del 2008, capace di fornire preziose informazioni in merito ai flussi in ingresso e in uscita del mercato del lavoro.

(a) Al fine di isolare nella coorte dei tirocinanti non attivati attraverso Lavoro&Sviluppo quel sottogruppo con caratteristiche simili ai soggetti che hanno partecipato al programma, è stata utilizzata una procedura di abbinamento statistico (*statistical matching*) basato sul *propensity score*, che, come noto, costituisce un indicatore unico in grado di sintetizzare le caratteristiche intrinseche del modello. Per determinare tale punteggio è sufficiente calcolare il valore stimato dal modello probit individuato al passo precedente, ovvero  $\widehat{D}_i = \Phi(X_i\hat{\gamma})$ . In tal modo, ad ogni individuo risulta associato un punteggio, sulla base del quale è possibile avviare la fase di abbinamento. La tecnica adottata è quella di Rosemabum e Rubin (1983) basata sul concetto di *nearest neighbor matching*.

In ogni caso, a prescindere dal modello scelto – quello misto con la creazione di un'agenzia federale sembra il più efficace – aumentare da 9 mila a 30 mila i dipendenti complessivi dei servizi per il lavoro ha un costo aggiuntivo di circa 1 miliardo di euro all'anno.

E' improbabile che nell'attuale situazione di crisi economica si possa aumentare l'attuale spesa totale per le politiche del lavoro che era pari, in Italia, a 27 miliardi nel 2009 ed è cresciuta a 28,4 miliardi nel 2010. Si può ipotizzare d'intervenire da una parte riducendo alcune voci di spesa delle LMP italiane, dall'altra utilizzare i fondi espressamente previsti dal FSE per garantire ai giovani un'offerta di lavoro da parte dei PES.

Per superare questa criticità è consigliabile osservare il modello di spesa per le LMP del Regno Unito (concentra tutte le risorse sui servizi per il lavoro e sulle integrazioni al reddito dei disoccupati) e prevedere una riduzione del valore di circa 500 milioni a due voci della spesa, quella degli incentivi alle imprese per l'assunzione (2,3 miliardi) che molti studiosi ritengono non efficaci a creare occupazione aggiuntiva (spesso si finanziano assunzioni che si sarebbero comunque fatte) ed eventualmente anche per una modesta quota a quella destinati alla formazione (2,7 miliardi). Il taglio complessivo di 1 miliardo alle voci di spesa per gli incentivi e la formazione (oltre 5 miliardi) sarebbe pari a solo al 10%.

Il taglio alla spesa per la formazione dovrebbe essere preceduta da un'indagine sulla sua efficacia, indagine questa che può essere realizzata in tempi molto rapidi utilizzando il database delle comunicazioni obbligatorie per analizzare gli sbocchi lavorativi degli utenti a cui è stata somministrata la formazione e la coerenza fra il contenuto formativo e l'eventuale sbocco occupazionale.

La seconda fonte di finanziamento della rimanente quota di 500 milioni per il potenziamento del personale dei PES attraverso le modalità prima descritte, può essere lo stesso FSE attraverso l'attuazione dello *Youth Guarantee*. In questo modo la spesa complessiva per i servizi per il lavoro e per il personale dei PES aumenterebbe da 500 milioni a circa 1,5 milioni.

Non va dimenticato, a proposito del rafforzamento del personale dei PES, che la possibilità di proporre effettive offerte di lavoro ai beneficiari di assicurazioni contro la disoccupazione riduce il tempo di uscita dal mercato del lavoro, consente di ridurre il fenomeno dell'integrazione del sussidio di disoccupazione con lavoro non regolare parziale e quindi diminuisce il costo per le politiche passive, consentendo così di trasferire maggiori risorse nei PES e nelle politiche attive.

**e. Realizzazione di un sistema informativo unico a supporto della valutazione di qualità, coerenza ed efficacia delle politiche attive erogate.**

Infine, è essenziale attuare quanto previsto dalla recente riforma del mercato del lavoro sui sistemi informativi:

1. potenziamento da parte dell'INPS della banca dati sui percettori degli ammortizzatori sociali (sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito) e inserimento da parte dei servizi

competenti dei dati essenziali concernenti le azioni di politica attiva e di attivazione svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali;

## 2. realizzazione e implementazione della dorsale informativa unica.

Per quanto riguarda il primo punto, la sua finalità individuata nel disegno di legge è quella di realizzare un sistema informativo unico “ che risponde all’esigenza di favorire comportamenti virtuosi dei soggetti che erogano i servizi” in particolare per consentire la “verifica del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni individuati dal comma 36 dell’articolo 4 della legge 92/2012”<sup>125</sup>. L’uso della banca dati percettori può essere ancor più sofisticato e utile per verificare non solo il rispetto formale dei livelli essenziali delle prestazioni, ma anche l’efficacia delle singole misure di politica attiva erogate.

Infatti, sempre attraverso la banca dati delle comunicazioni obbligatorie, è possibile monitorare il percorso professionale dei disoccupati attivati dai servizi per il lavoro e gli esiti occupazionali. E’ possibile valutare anche l’efficacia delle politiche formative con le stesse modalità, verificando anche la coerenza del lavoro con la formazione somministrata.

Ciò sarà possibile se le informazioni sulle politiche del lavoro saranno correttamente classificate secondo il LMP *Methodology* della Commissione europea.

E’ anche indispensabile che tutti gli intermediari, anche quelli privati, possano accedere alla banca dati e ai nominativi dei beneficiari degli ammortizzatori sociali, eventualmente anche portatori d’incentivi alle imprese che li assumano, per poterli candidare presso i propri clienti.

La “dorsale informativa unica” inizialmente prevista per documentare il patrimonio culturale e professionale comunque accumulato dai cittadini e dai lavoratori nella loro storia personale e professionale, ha assunto obiettivi più ambiziosi.

"Occorre prevedere un accordo fra Stato e Regioni (con la condivisione delle Parti Sociali) per la piena realizzazione di una dorsale informativa unica e l’utilizzo dei **flussi congiunti**, provenienti non solo dalla **banca dati percettori**, ma soprattutto dai **sistemi informativi lavoro delle Regioni**. Il sistema informativo unico, caratterizzato da **codifiche uniformi** e da **standard statistici condivisi**, è condizione essenziale per il corretto ed efficace utilizzo dei flussi e, di conseguenza, per realizzare la convergenza tra politiche passive e attive."

Un primo passo deve consistere nell’accelerazione del processo di **informatizzazione dei servizi** per il lavoro (rilascio delle certificazioni, istituzione del fascicolo personale web)<sup>126</sup>.

Per essere ancora più ambiziosi, sarebbe utile, come già suggerito nel paragrafo 1.4, integrare la dorsale informativa con altri dati provenienti dalle comunicazioni obbligatorie e da tutte le banche dati dell’INPS e del MISE per avere una fotografia, sempre aggiornata in tempo reale, della storia formativa e professionale del lavoratore, dal momento in cui studia, si diploma o si laurea, la vora con il primo stage o contratto di lavoro, cambia lavoro, progredisce nella carriera, cessa le attività, beneficia di ammortizzatori sociali, va in pensione.

Sulla base delle banche dati esistenti, gli unici buchi possibili tra l’istruzione e la pensione sono determinati da fasi di disoccupazione non coperta da ammortizzatori sociali e di inattività (o di lavoro non regolare).

\*\*\*

Dalle evidenze emerse nel paragrafo 1.3 e dalle considerazioni precedenti sulle decisioni e sulle attività indispensabili per aumentare l’efficacia e la qualità dei servizi per il lavoro, si possono individuare i risultati attesi, le azioni con cui perseguirli e gli indicatori attraverso i quali misurare i risultati, riportati nella tabella successiva (*tabola 2.10*).

---

<sup>125</sup> Relazione al Disegno di legge n. 3249 (Senato della Repubblica) presentato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali (Fornero) comunicato alla Presidenza il 5 aprile 2012: “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” oggi Legge 92/2012.

<sup>126</sup> SVIMEZ, Servizi e centri per l’impiego, <http://impiego.formez.it/content/i-servizi-1%E2%80%99impiego-nella-riforma>

**Tavola 2.10 – Risultati attesi, azioni, indicatori di risultato e metodo di calcolo degli indicatori**

Risultati attesi	Azioni	Indicatore di risultato	Definizione (a)
<b>Aumento dell'efficacia e della qualità dei servizi pubblici e privati per il lavoro</b>			
Aumento del numero di persone, in particolare donne, che vogliono lavorare (disoccupati + FdLP) che trovano un'occupazione grazie all'aiuto dei servizi per il lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aumento del personale degli SPI per raggiungere il rapporto 1:46 tra operatori e utenti;</li> <li>• costituzione di un'Agenzia federale per il lavoro, da creare sulla base di un accordo fra Stato e Regioni, che affianchi con i propri operatori quelli già esistenti nei Cpi;</li> <li>• affidamento in outsourcing ad agenzie private d'intermediazione, di ricerca e di selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale di tutte le persone in cerca di occupazione che non sono potenzialmente occupabili entro 6 mesi sulla base del bilancio delle competenze, attraverso l'istituto dell'accREDITamento;</li> <li>• riduzione delle spese per gli incentivi alle imprese e per la formazione da destinare all'incremento del personale.</li> </ul>	Tasso degli occupati che hanno iniziato l'attuale lavoro da 1 a 12 mesi e che lo hanno trovato attraverso i servizi per il lavoro, per sesso	54
		Tasso di disoccupati e di FdLP registrati (disoccupati amministrativi) che sono stati attivati entro 3 mesi, per sesso	55
		Tasso di disoccupati di lunga durata (giovani 6 mesi, adulti 12 mesi) sul totale dei disoccupati attivati, per sesso	56
		Quota di persone che beneficiano di politiche attive	57
		Quota di persone assunte da imprese che beneficiano di incentivi all'assunzione	58
		Spesa per le politiche del lavoro per persona iscritta agli SPI	61
		Tasso delle persone a rischio di povertà prima e dopo le prestazioni sociali (escluse le pensioni)	62
Aumento del numero di aziende che coprono i posti vacanti tramite l'aiuto dei servizi per il lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prevedere espressamente nei LEP e negli standard di servizio che una quota definita degli operatori si dedichi esclusivamente al marketing territoriale per raccogliere i posti vacanti delle imprese, fornire una preselezione dei candidati e divenire unici interlocutore per un portafoglio determinato di imprese;</li> </ul>	Tasso di posti vacanti coperti dalle aziende/clienti con le candidature fornite dagli SPI	59
		Tasso di soddisfazione degli utenti (cittadini e imprese)	60
		Percentuale degli utenti degli SPI affidati ai soggetti accreditati	63
		Percentuale di utenti affidati ai soggetti accreditati che hanno trovato lavoro	64
Offerta a tutti i beneficiari degli ammortizzatori sociali e a coloro che sottoscrivono la DID di un colloquio di orientamento entro 3 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione e stipula del PAI entro 4 mesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• implementazione e monitoraggio di un sistema nazionale dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP);</li> <li>• definizione e adozione comune degli standard di servizio per i Cpi e degli indicatori di monitoraggio, in particolare quelli di risultato;</li> <li>• realizzazione e implementazione della dorsale informativa unica;</li> <li>• potenziamento da parte dell'INPS della banca dati sui percettori degli ammortizzatori sociali (sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito) e inserimento da parte dei servizi competenti dei dati essenziali concernenti le azioni di politica attiva e di attivazione svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali.</li> </ul>	Percentuale dei beneficiari di ammortizzatori sociali che hanno avuto un colloquio di orientamento entro 3 mesi e hanno sottoscritto il PAI entro 4 mesi	65

Risultati attesi	Azioni	Indicatore di risultato	Definizione (a)
Conferimento ai giovani disoccupati di età inferiore a 25 anni, in particolare donne, che sottoscrivono la DID entro 4 mesi di un'offerta di lavoro, stage, apprendistato, formazione o istruzione continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• realizzazione di un progetto a valere sui fondi FSE per la realizzazione dello schema europeo <i>Youth Guarantee</i></li> <li>• <i>aumento del personale espressamente dedicato alla realizzazione del progetto comunitario</i></li> </ul>	Percentuale dei giovani di età inferiore a 25 anni che hanno sottoscritto la DID e che hanno ricevuto entro 4 mesi un'offerta di lavoro, stage, apprendistato, formazione o istruzione continua, per sesso	66
		Percentuale di utenti giovani under 25 che hanno effettuato un tirocinio, hanno stipulato un contratto di apprendistato o di altro tipo, frequentano un corso di formazione professionale o nel posto di lavoro, per sesso	67
Aumento del numero di donne che creano un'impresa o avviano un'attività autonoma grazie all'aiuto dei servizi per il lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisizione o formazione di personale con competenze specifiche nell'avvio di start-up</li> <li>• Offerta di servizi di consulenza economica, sui canali di finanziamento e sugli incentivi disponibili per la creazione d'impresе femminili</li> </ul>	Quota d'impresе femminili sul totale delle impresе	69
		Tasso di imprenditori o autonomi che hanno avviato l'impresa grazie alla consulenza dei servizi per il lavoro	68

(a) La definizione degli indicatori è riportata nel glossario degli indicatori di risultato.

## 5 Bibliografia

- Alesina Alberto e Ichino Andrea, *Perché è utile tassare meno le donne*, [www.lavoce.info](http://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](http://www.lavoce.info) del 24/06/2011.
- Boeri Tito e Garibaldi Pietro, *Un Nobel alla ricerca del lavoro*, [lavoce.info](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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.