

Gli strumenti della Riforma Fornero per incentivare economicamente l'occupazione femminile

di **Valentina Sorci e Rosita Zucaro**

Il sostegno all'occupazione femminile è tra gli obiettivi principali del Governo, considerando l'ampia distanza che separa l'Italia, e in particolare alcune regioni del centro-sud, dagli altri Stati dell'Europa a 27.

Politiche di sostegno diretto alla domanda di lavoro femminile, misure per la conciliazione del lavoro di cura e del lavoro esterno alla famiglia, politiche di incentivazione all'imprenditoria femminile sono tutte forme di intervento volte a condurre, trasversalmente, all'obiettivo di una maggiore e migliore occupazione delle donne. All'interno di tale strategia si inseriscono inoltre, le azioni positive contro le discriminazioni, le forme di intervento per l'affermazione delle pari opportunità, nonché le principali misure introdotte in tal senso dalla recente riforma del lavoro. La legge n. 92/2012 interviene con delle previsioni normative aventi l'obiettivo di incrementare i livelli occupazionali delle donne. Infatti, nell'art. 1, concernente le finalità delle disposizioni legislative adottate, programmaticamente si afferma che: «la presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare: [...] promuovendo una maggiore inclusione delle donne nella vita economica». Misure concrete e direttamente rivolte ad accrescere i livelli occupazionali al femminile vengono individuate esclusivamente in incentivi economici (art. 4, comma 11), cui destinatarie sono: le «donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi» e le «donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti». Occorre, quindi, operare un distinguo. Nel primo caso, per poter usufruire degli aiuti è necessario avere un requisito aggiuntivo – aderente a quanto previsto a livello europeo – che si sostanzia: o nella residenza in una delle regioni beneficiarie dei fondi strutturali e comunitari o nel rientrare nella condizione di lavoratore «svantaggiato», secondo quanto disposto dal regolamento n. 800/2008 della Commissione europea che definisce tali «i lavoratori occupati in settori o professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna, che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori dello Stato membro interessato, se il lavoratore appartiene al genere sottorappresentato»; mentre nella seconda fattispecie è sufficiente l'esclusivo requisito dell'essere prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. Il riferimento non è, quindi, alle “disoccupate” ma a coloro che risultino “prive di un impiego regolarmente retribuito”. È evidente che tale locuzione non possa essere considerata come sinonimo della prima. Le stesse agevolazioni sono, infatti, previste anche per l'assunzione di lavoratori ultracinquantenni, ma per questi ultimi il legislatore ha richiesto espressamente, lo status di “disoccupati” da oltre 12 mesi. In attesa degli opportuni chiarimenti ministeriali, si ritiene che ad esempio i rapporti di lavoro a chiamata, intercorsi nei 6 o nei 24 mesi precedenti all'assunzione, non dovrebbero inficiare la legittimità della misura. Essa, nello specifico, consiste in uno sgravio del cinquanta per cento dell'ammontare contributivo per ogni lavoratrice assunta, la cui fruizione opera a partire dalle «assunzioni effettuate, a decorrere dal primo gennaio 2013» e per le tipologie di

«contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione», a cui si aggiunge il contratto di lavoro a tempo indeterminato. Lo sgravio è, poi, concesso nel limite di dodici mensilità e per estensione fino a diciotto mesi «dalla data di assunzione» secondo le tipologie contrattuali previste e nel caso in cui il contratto incentivato venga a trasformarsi definitivamente a tempo indeterminato o se lo stesso sia *ab origine* a tempo indeterminato. Tutti gli incentivi all'occupazione per le donne, così come per i lavoratori anziani, i giovani e i disabili, devono poi rispettare i divieti e i principi generali di cui all'art. 4, comma 12 e ss., in modo da garantire l'omogenea applicazione alle plurime forme di agevolazioni alle assunzioni.

Tali misure possono essere indubbiamente utili per diminuire la disoccupazione femminile che, secondo gli ultimi dati Istat ⁽¹⁾, riferiti al mese di luglio 2012 registra un aumento dello 0,3% rispetto al mese precedente; ad ogni modo, queste vanno inquadrare e lette alla luce di un contesto di più ampio respiro che comunque appare, in parte, mutato. Infatti va dato atto che il fenomeno dell'occupazione femminile, seppur costantemente delineato mediante analisi che focalizzano l'attenzione sull'esclusione dal mercato del lavoro e la penalizzazione occupazionale, mostra un percorso di crescita in costante evoluzione. Negli ultimi decenni, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha registrato sviluppi significativi. Cambiamenti sociali ed economici, fattori determinanti come la crescente scolarizzazione, il progressivo sviluppo del settore dei servizi, in cui le donne hanno trovato spazio, e il processo di terziarizzazione dell'economia italiana, hanno favorito l'implementazione della presenza femminile nel mercato del lavoro.

Infatti, secondo i dati diffusi dal CNEL, mediante il *Rapporto sul mercato del lavoro 2011-2012* (disponibile in Boll. ADAPT n. 33/2012, su www.bollettinoadapt.it), emerge un fenomeno interessante in merito alla presenza delle donne nel mercato del lavoro, ossia le tensioni, determinate dalla crisi economica, hanno influito molto sui bilanci delle famiglie italiane, spingendo coloro i quali erano esclusi dal mercato del lavoro – tra cui soprattutto, come noto, le donne – a farvi nuovamente ingresso. Si registra così, una ripresa del tasso di attività, che permette di colmare il divario creatosi nel 2009-2010 ottenendo un trend, seppur debole, ma crescente.

L'occupazione femminile, quindi, evidenzia una fase di recupero nella media del 2011, rispetto al bilancio negativo dell'occupazione maschile, che perde circa 445 mila posti di lavoro. Bisogna però tener presente che nonostante il dato nazionale mostri un incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, il tasso di attività si attesta ancora a livelli moderati, se confrontati con quelli osservati negli altri paesi europei, e che la media italiana risente di effetti eterogenei (età, territorio, istruzione). Pertanto l'apparente quadro positivo, che potrebbe far sperare in un andamento crescente dell'occupazione femminile va comunque ridimensionato, perché appunto inficiato da fattori esogeni. Alla luce di questa consapevolezza, vanno letti gli incentivi economici *ex lege* n. 92/2012, ossia tenendo conto dei dati positivi, ma con lo sguardo critico e attento di chi va al di là del numero secco. In tal modo, ne emergono più nitidamente i limiti e la probabile non sufficienza nell'accrescere l'occupazione al femminile. Infatti, innanzitutto, per quanto attiene alle destinatarie delle agevolazioni, emerge che sono escluse dai benefici tutte le donne non iscritte nei centri per l'impiego, perché magari hanno perso un lavoro non regolare, o quelle – non poche – che rientrano nel fenomeno dei NEET (*Not in Education, Employment or Training*). Altro elemento di criticità che, in ordine agli obiettivi di tale norma riveste particolare importanza, riguarda l'abolizione del contratto di inserimento, in quanto il rischio è che, affidandosi esclusivamente ad incentivi di natura economica, ci si ritrovi, soprattutto per le donne disoccupate di lunga durata, con un gap di competenze professionali. È evidente, infatti, come ciò, al di là dell'incentivo, possa pregiudicare quello che è poi l'obiettivo prioritario della legge di riforma in generale e degli incentivi nello specifico, ossia la stabilizzazione e l'effettiva e consolidata crescita non solo dei livelli occupazionali in sé, ma di un'occupazione che sia di qualità.

⁽¹⁾ *Istat Flash occupati e disoccupati*, 31 agosto 2012, in www.istat.it; Per approfondire: V. Sorci e R. Zucaro, *Il quadro statistico di riferimento nel contesto italiano: un'analisi di genere del mondo del lavoro*, in Roberta Caragnano, Flavia Pace e Livia Ricciardi (a cura di), ADAPT Bulletin LIBRA, Issue No. 2/2012, su www.adapt.it/libra.

Non è senz'altro facile, poi, quantificare il numero delle future lavoratrici che beneficerebbero dei contributi, dal momento che occorre tenere in considerazione, per coloro che sono prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, anche la regione di residenza e l'esistenza della condizione di «lavoratore svantaggiato», descritta dal regolamento comunitario che chiama in causa, invece, il settore d'impiego.

È evidente, quindi, che solo ricomponendo il puzzle con tutti i tasselli, sarà possibile capire se di fatto le nuove disposizioni contribuiranno effettivamente ad accelerare il percorso di crescita dei livelli occupazionali al femminile, in ossequio agli obiettivi posti dall'Unione europea.

Valentina Sorci
Rosita Zucaro

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT – CQIA, Università degli di Bergamo