



CRISI ECONOMICA, IMPATTO DELLE RIFORME, LAVORO FEMMINILE

Bruno Anastasia

CNEL

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



TEMI

1. Il lavoro femminile nella crisi. Dati di contesto
2. L'impatto delle modifiche nella regolazione del lavoro (legge 92/2012; testo unico apprendistato; interventi sugli incentivi)

Il contesto

DINAMICHE 2007-2012

PIL: - **6,5%**

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

OCCUPAZIONE:

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

Occupati (forze di lavoro)

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

Macroevidenze sul lavoro femminile nella crisi

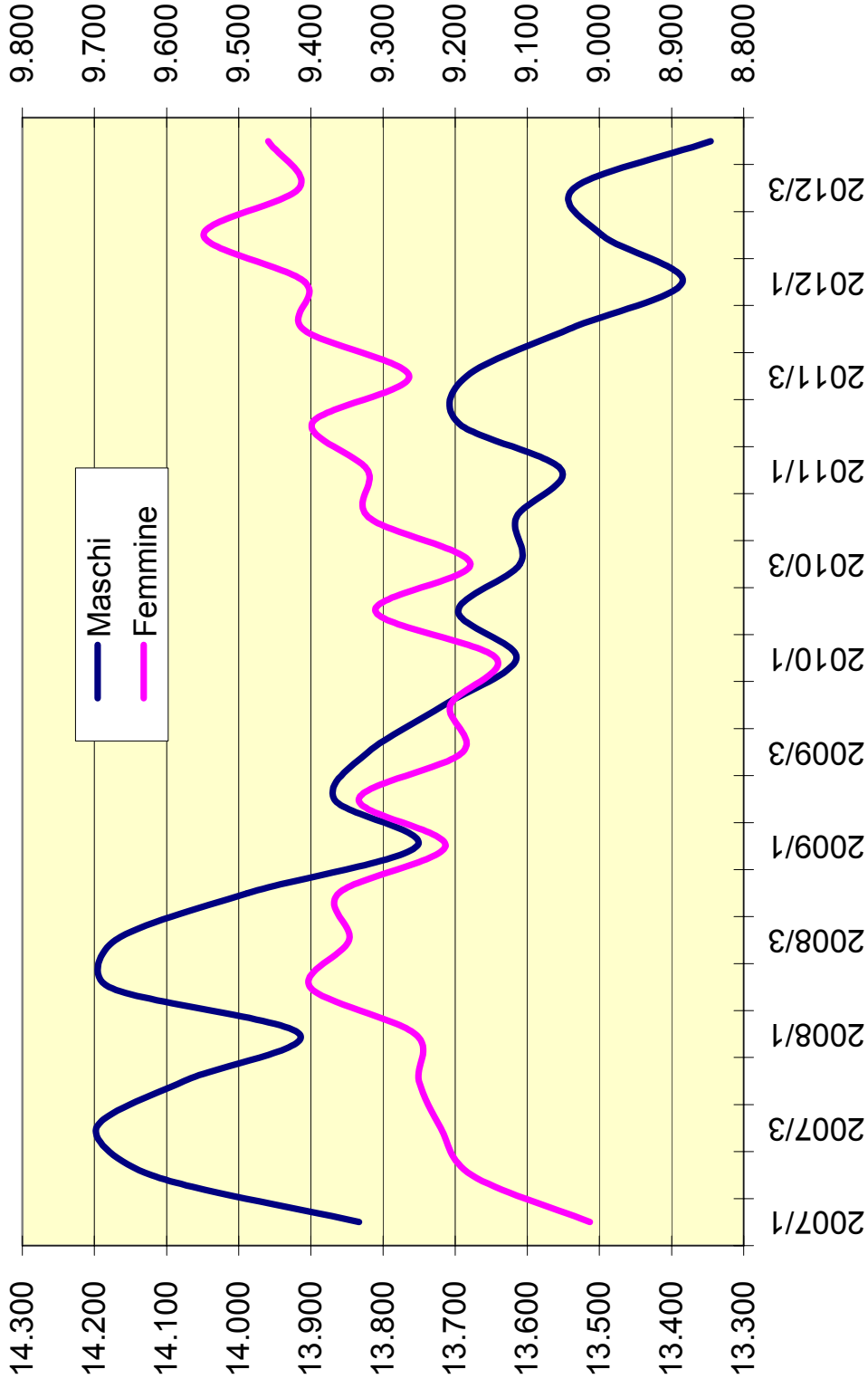
Conclusioni rapporto del network ENEGE

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



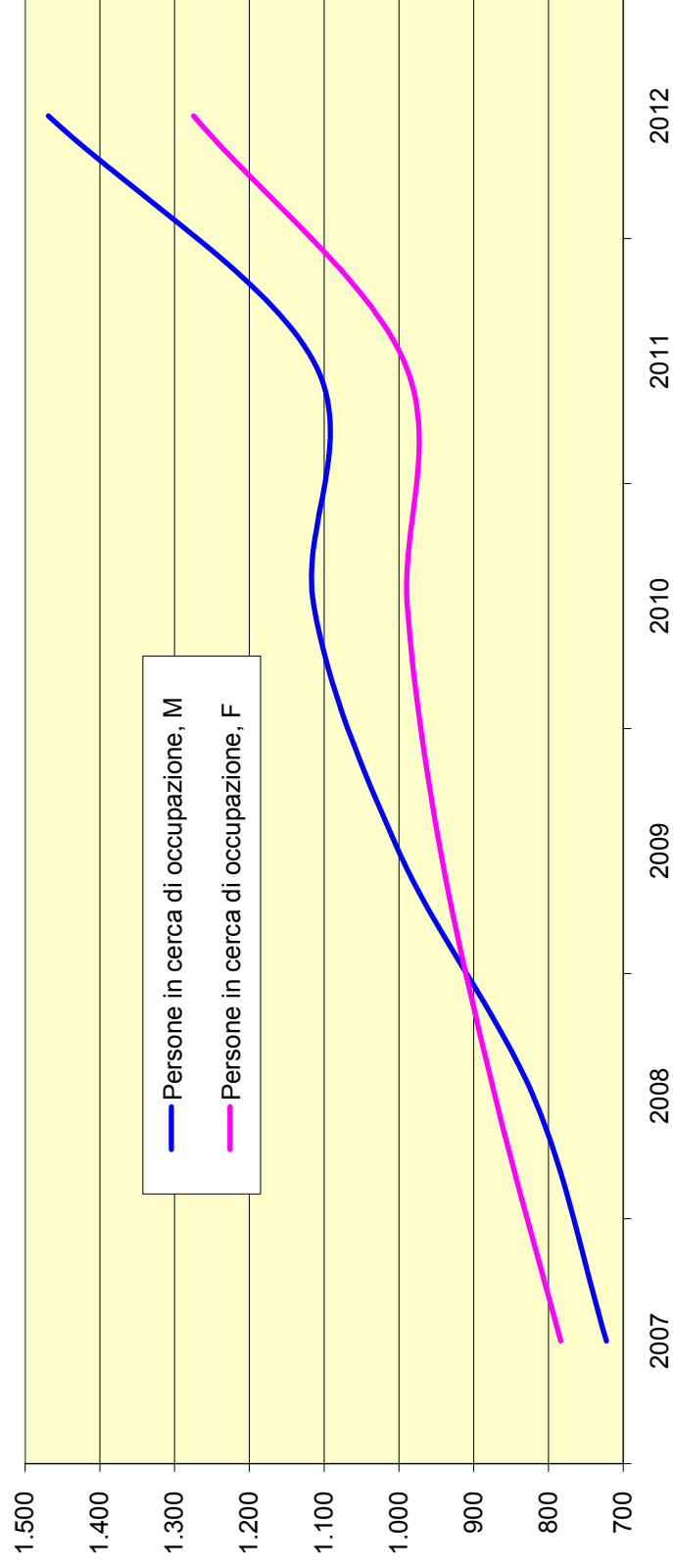
I DATI ITALIANI (Istat, forze di lavoro)

ITALIA. OCCUPATI PER GENERE E TRIMESTRE



I DATI ITALIANI (Istat, forze di lavoro)

La dinamica della disoccupazione

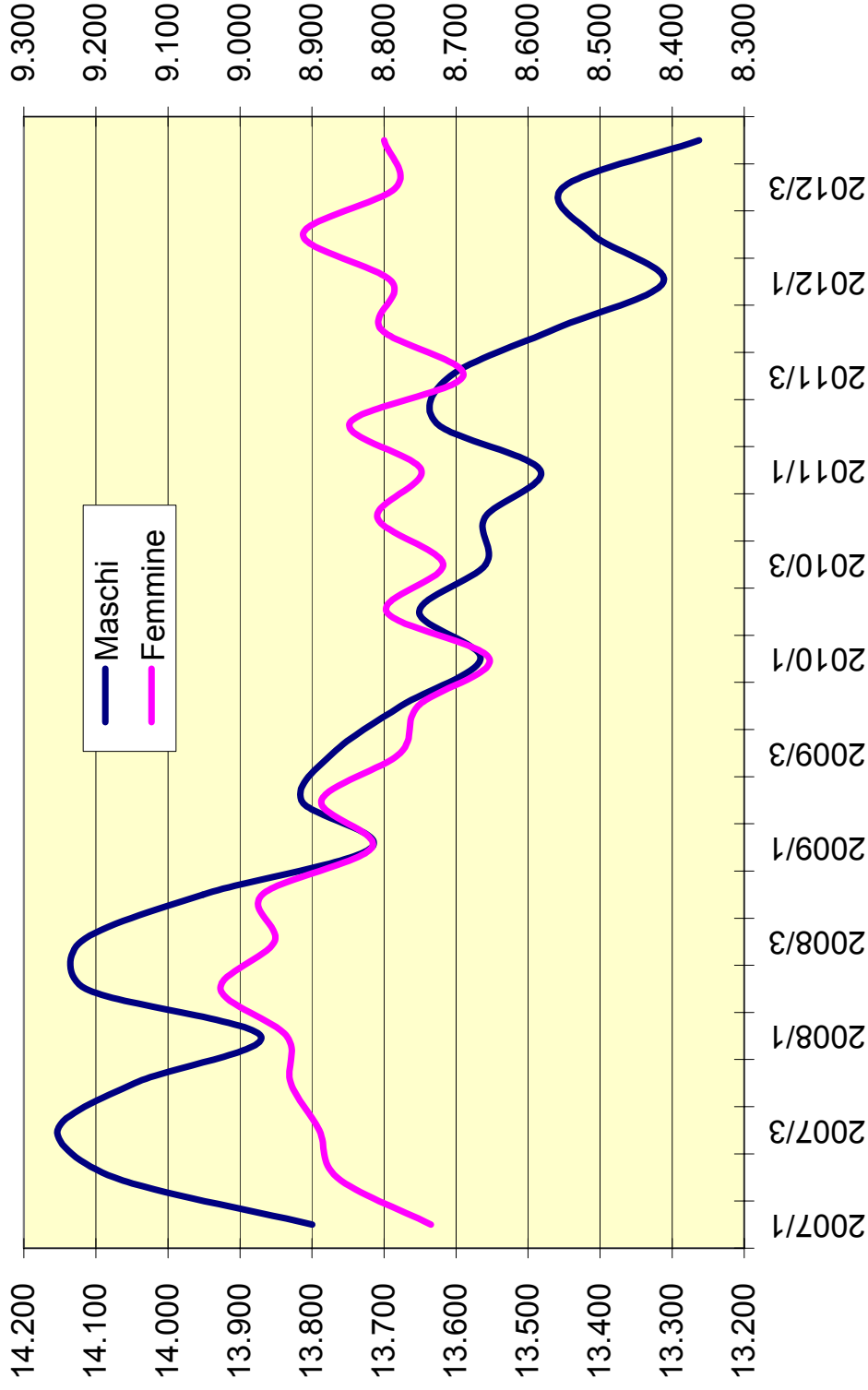


Qualche nota: l'incidenza del lavoro domestico



VENETO LAVORO

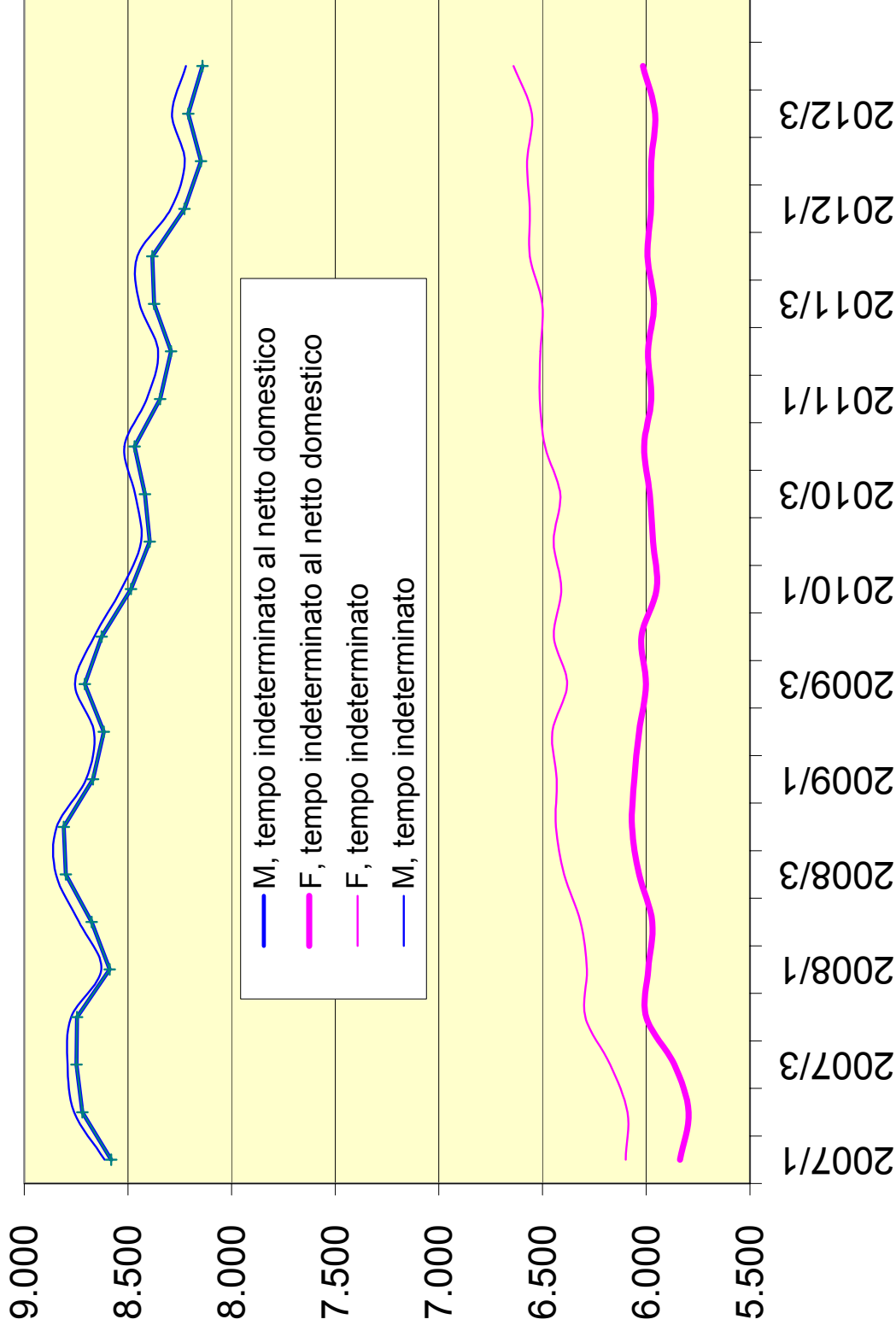
ITALIA. OCCUPATI PER GENERE E TRIMESTRE,
AL NETTO LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE FAMIGLIE





I DATI ITALIANI (Istat, forze di lavoro)

DINAMICA OCCUPATI DIPENDENTI





Altre qualificazioni

1. Rilevanza crescente del part time
(involontario)

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

L'IMPATTO DELLE RIFORME: qualche nota preliminare

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



Aree di intervento delle riforme recenti e macroobiettivi perseguiti

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

Principali modifiche introdotte dalla L.92/2012

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

Numerose restrizioni (nuove ipotesi oggettive e soggettive)

Obbligo di comunicazione di ciascuna chiamata

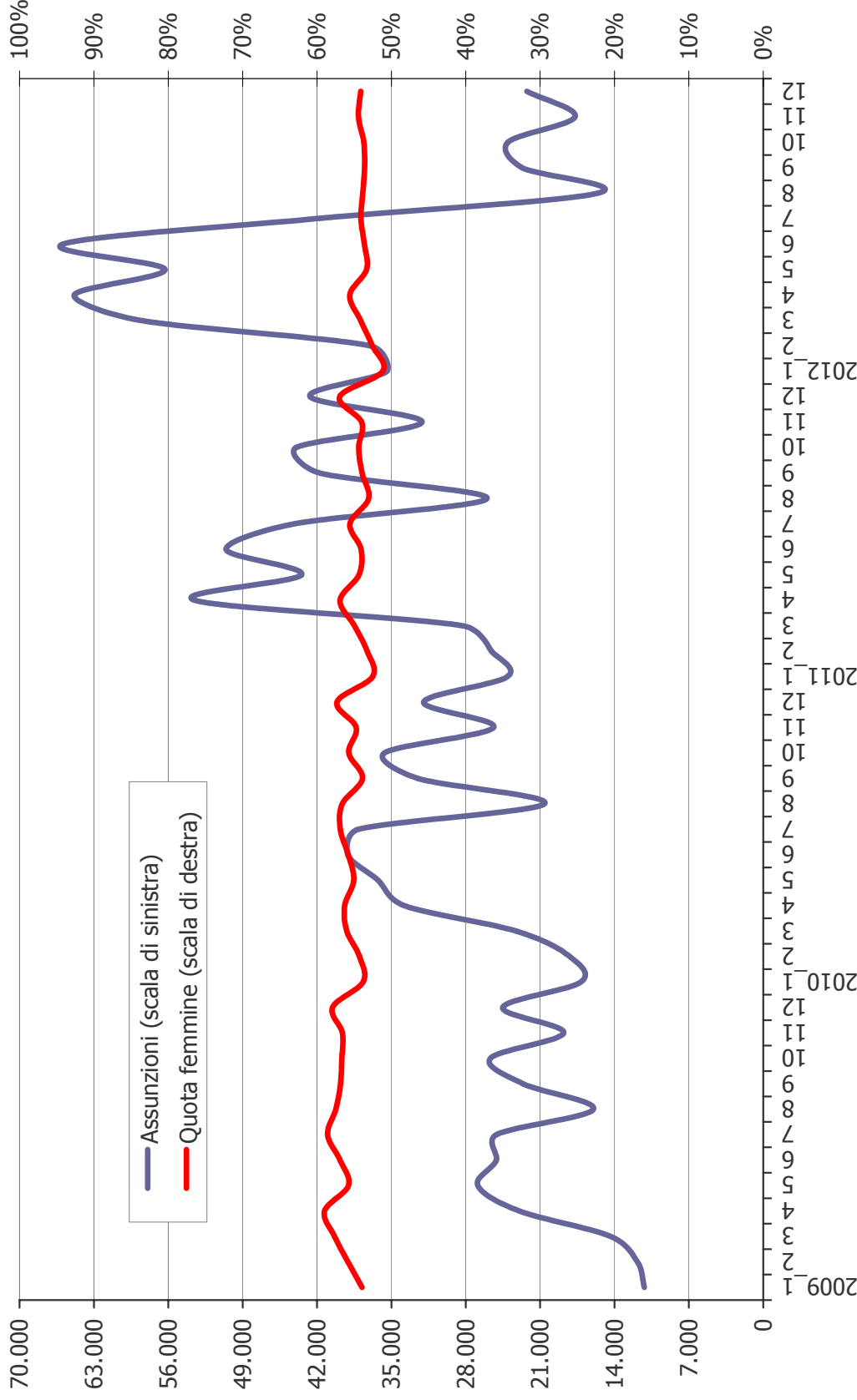
Effetti attesi

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

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



VENETO LAVORO



Fonte: elab. su dati SeCO - 12 REGIONI

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

Dinamica dei contratti di lavoro intermittente in alcune province



VENETO LAVORO

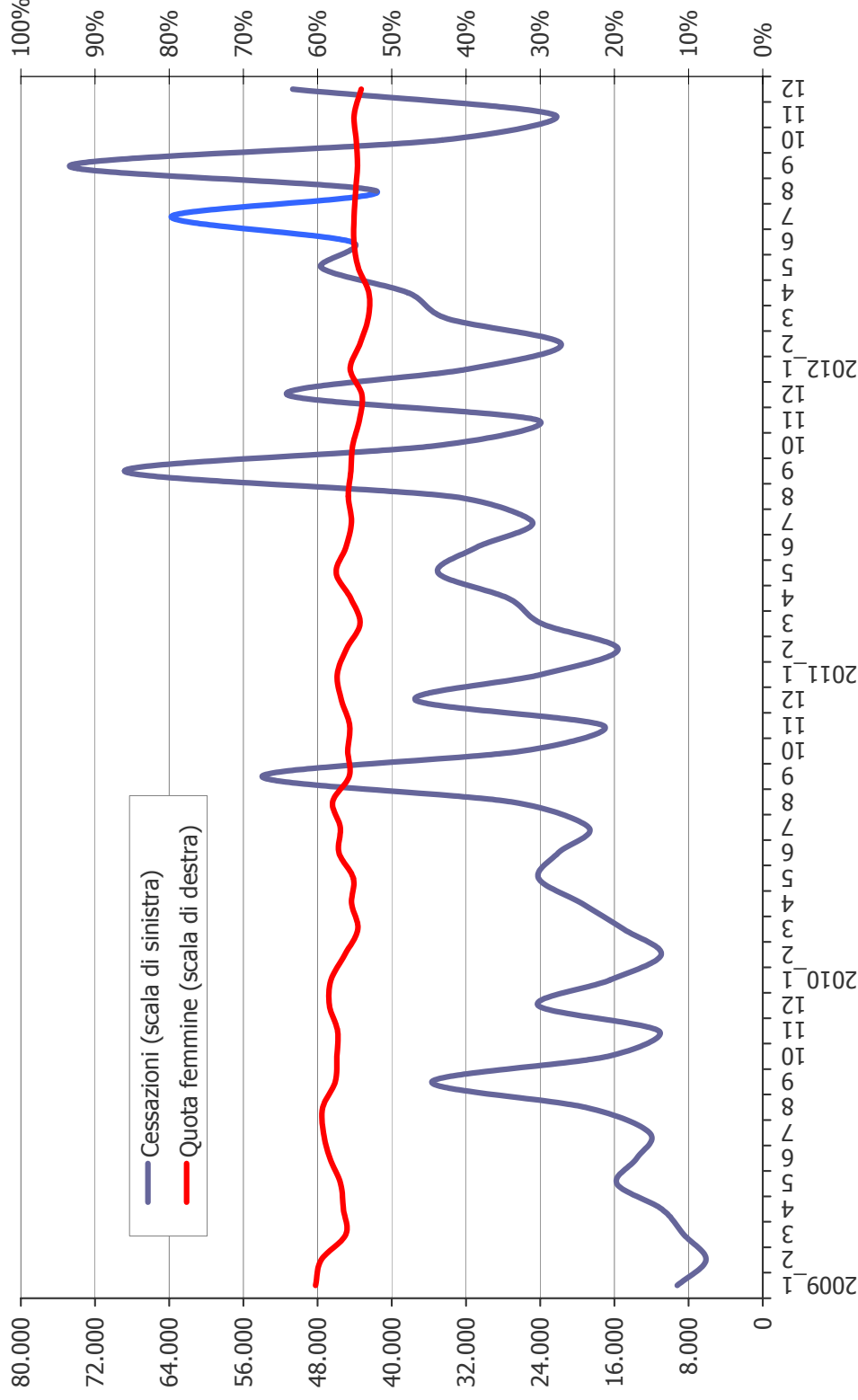
	2° semestre 2011				Variazioni 2° sem 2012 su 2° sem 2011			
	Assunzioni totali	Cessazioni totali	Assunzioni quota donne	Assunzioni totali	Assunzioni totali	Cessazioni totali	Assunzioni donne	Cessazioni donne
Milano	13.181	13.239	50%	-10%	31%	-10%	28%	
Rimini	10.418	11.364	53%	-39%	4%	-39%	4%	
Venezia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

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

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



VENETO LAVORO



Fonte: elab. su dati SeCO - 12 REGIONI

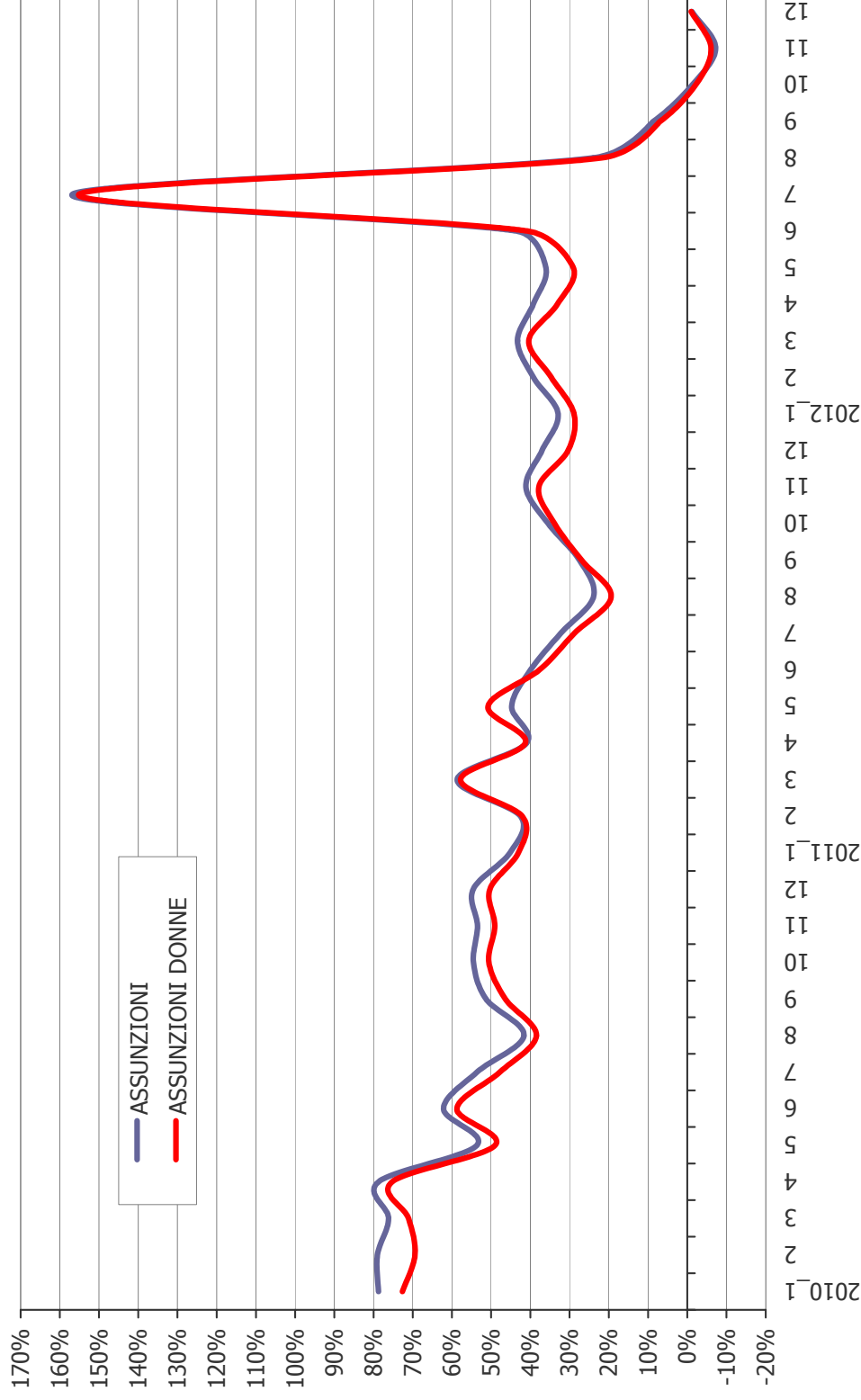
(Campania, Emilia R., Veneto, Lombardia, Marche, Piemonte, Sardegna, Liguria, Trento, Bolzano, Friuli V. Giulia, Umbria)

Contratti di lavoro a chiamata. CESSAZIONI.

Variazioni tendenziali (mese sul corrispondente mese dell'anno precedente) per 12 regioni. Dati mensili 2010-2012



VENETO LAVORO



Fonte: elab. su dati SeCO - 12 REGIONI

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

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



VENETO LAVORO

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

Problema non indagato: transizione da
intermittente a voucher

Fonte: elab. su dati Siliv – Veneto

Principali modifiche introdotte dalla I.92/2012

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

- 1. Definizione della prestazione (tipologia)** → individuazione più marcata della natura e delle modalità di svolgimento della prestazione
- 2. Corrispettivo del collaboratore** → proporzionale alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, non deve risultare inferiore ai minimi salariali
- 3. Nuove modalità di recesso** → nuove regole in relazione al recesso anticipato dal contratto: solo il collaboratore potrà invece recedere anticipatamente
- 4. Graduale adeguamento dei profili contributivi** → incremento progressivo delle aliquote contributive per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata dell'Inps

Effetti attesi

1. Diminuzione delle nuove attivazioni contrattuali
2. Diminuzione delle cessazioni come conseguenza delle minori attivazioni
3. Riduzione delle reiterazioni con passaggio ad altre forme contrattuali

Principali modifiche introdotte dalla L.92/2012

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

- 1. Introduzione del limite di tre unità al numero degli associati in un'azienda**
fatti salvi i rapporti coniugali, di parentela ed affini
- 2. Presunzione di subordinazione**
rispetto ai rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro attivati in presenza di det. condizioni (senza partecipazione agli utili, senza visione rendiconto, senza elevata professionalità)
- 3. Graduale adeguamento dei profili contributivi**
incremento progressivo delle aliquote contributive per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata dell'Inps

Effetti attesi

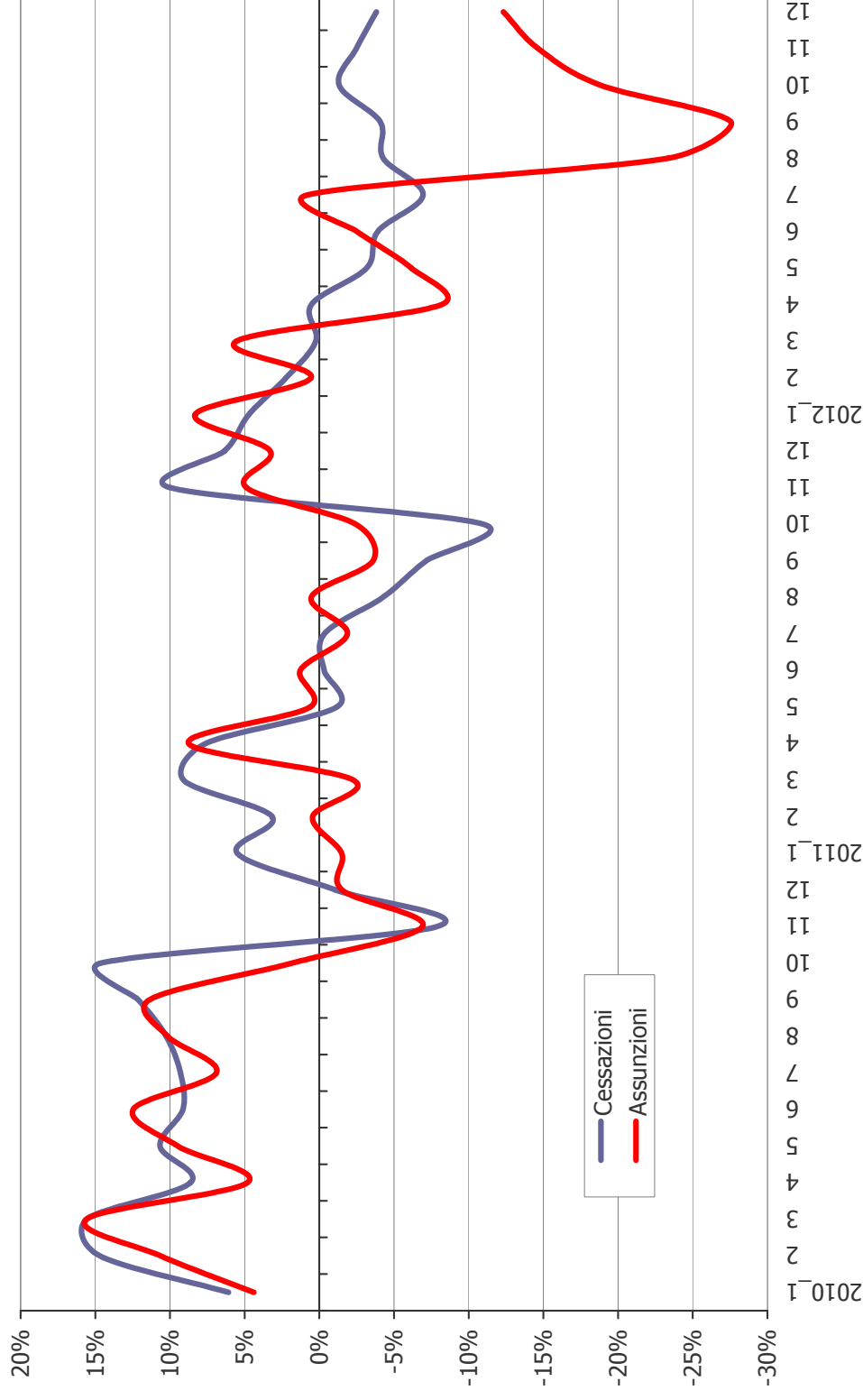
1. Diminuzione delle nuove attivazioni contrattuali
2. Aumento delle cessazioni
3. Passaggio ad altre forme contrattuali

Rapporti di lavoro parasubordinato (collab. a progetto e associazioni in partecipazione). ASSUNZIONI E CESSAZIONI.



VENETO LAVORO

Variazioni tendenziali (mese sul corrispondente mese dell'anno precedente) per 12 regioni. Dati mensili 2010-2012



Fonte: elab. su dati SeCO - 12 REGIONI

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

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



VENETO LAVORO

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

Fonte: elab. su dati Silv – Veneto

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

1. Formazione

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

(In passato: formazione su iniziativa della Regione, finanziata dalla Regione)

2. Rapporto apprendisti/lavoratori

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

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

3. Condizionalità della trasformazione

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

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

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

4. Entità degli sgravi contributivi

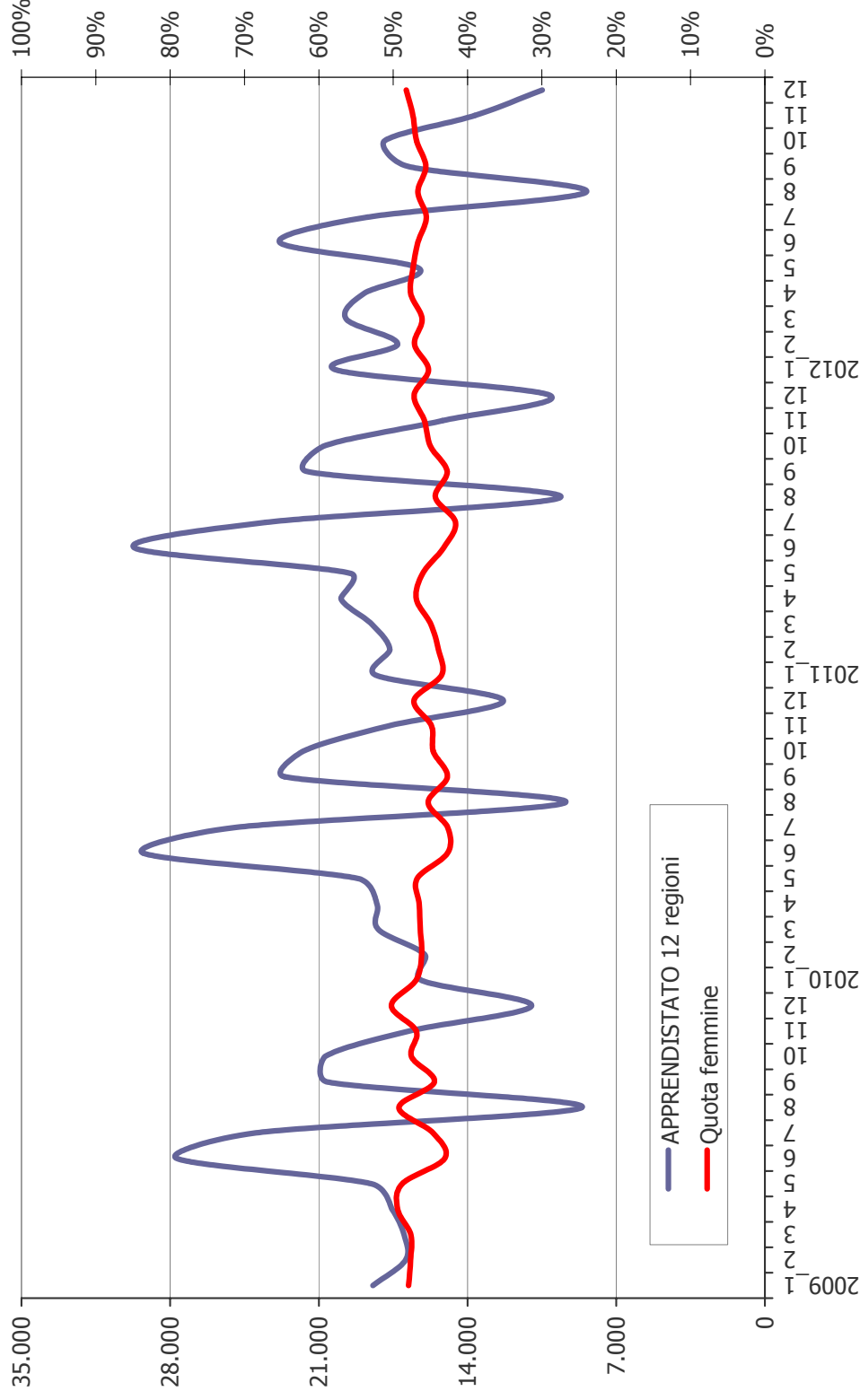
Per finanziare l'ASpl è stato previsto un incremento del contributo a carico del datore di lavoro pari all'1,61% (1,31% + 0,30% di incremento del Fondo di solidarietà).

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

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



VENETO LAVORO



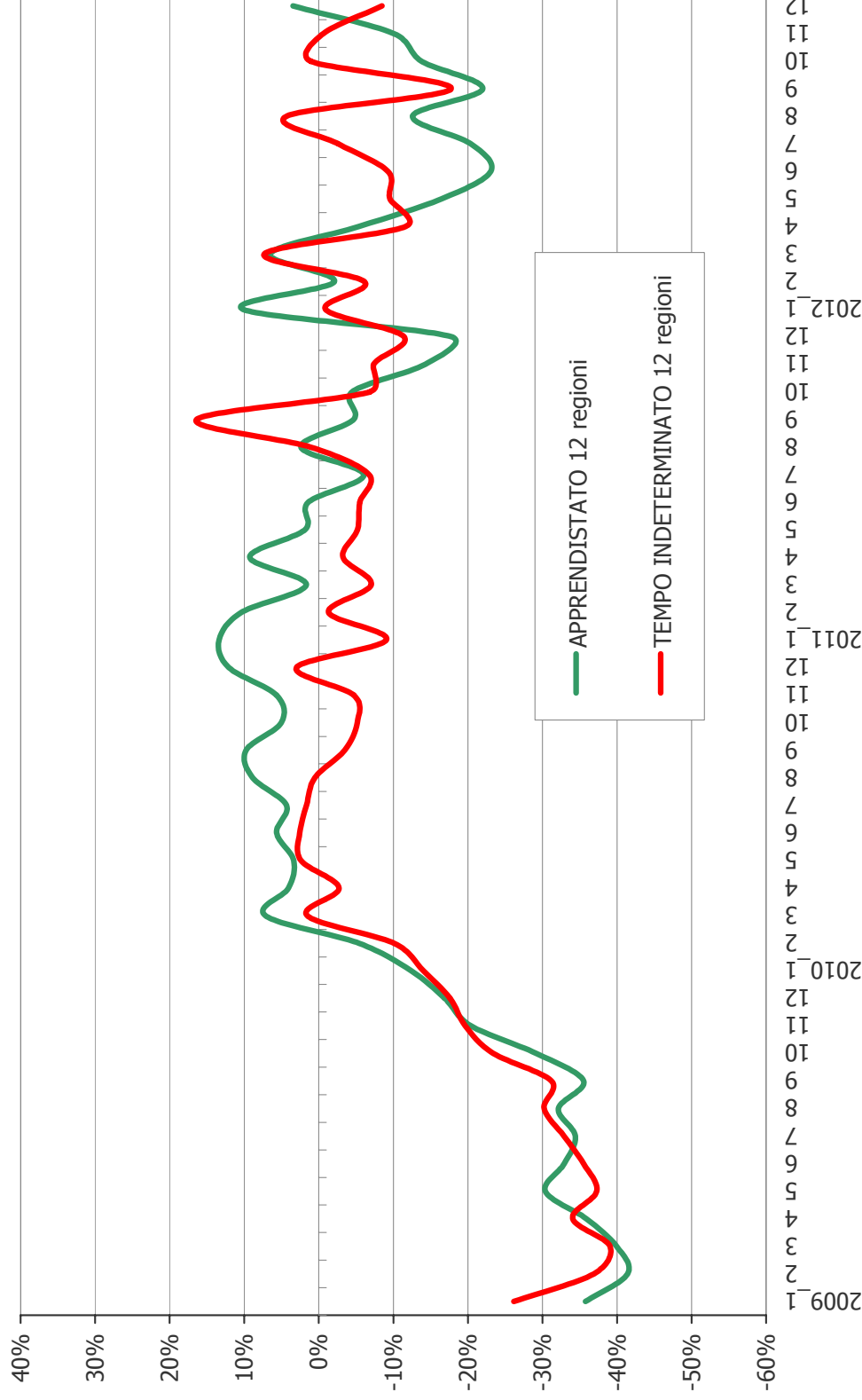
Fonte: elab. su dati SeCO - 12 REGIONI

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

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



VENETO LAVORO



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

Principali modifiche introdotte dalla I.92/2012

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

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

2. Successione dei contratti (*intervallo minimo*)

E' consentita la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che tra la fine del precedente contratto e l'utilizzo del nuovo trascorra un intervallo minimo di:

- almeno 60gg se il precedente contratto era di durata inferiore ai 6 mesi;
- almeno 90gg se il precedente contratto era di durata superiore ai 6 mesi.

3. Oneri aggiuntivi

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

Effetti attesi

- 1. Aumento degli esordienti in azienda con contratti a tempo determinato di durata di un anno**
- 2. Allungamento delle durate dei primi contratti**
- 3. Aumento degli intervalli minimi tra un'assunzione a tempo determinato e quella successiva**

Sui contratti a tempo determinato in Veneto (1)

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

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

Meno della metà sono contratti con esordienti (circa 150.000)

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

Sui contratti a tempo determinato in Veneto (2)

Riassunzioni:

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

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

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

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



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



Verso le nuove agevolazioni

- Da:
- Apprendistato
 - Licenziati inseriti in lista di mobilità ex l. 223 e l. 236
 - Disoccupati di lunga durata (24 mesi)
- A:
- Apprendistato
 - Licenziati inseriti in lista di mobilità ex l. 223
 - Donne non occupate da 12 o 24 mesi
 - Disoccupati over 50 da almeno 12 mesi

Grazie dell'attenzione

Per maggiori dettagli sui dati amministrativi:

www.venetolavoro.it