

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

Previdenza e welfare nazionale e locale

“Le riforme previdenziali e i loro effetti sulle donne”

Antonietta Mundo¹

POPOLAZIONE

Il Rapporto 2012 sull'invecchiamento², redatto dall'Ageing Working Group – AWG della Commissione Europea, afferma che nelle prossime decadi ci sarà a livello mondiale un drammatico cambiamento della struttura per età dovuto alle dinamiche della fertilità, della speranza di vita e delle migrazioni.

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

La piramide per età della popolazione italiana tra il 2012 e il 2040 si assottiglierà alla base fino a diventare un pilastro, a causa di un tasso di crescita naturale negativo³ e in conseguenza di un tasso di fecondità di sostituzione o livello di sostituzione⁴ inferiore a 2,1 figli per donna. Nel 2011 in Italia si osservano 1,42 figli medi per donna, ma solo grazie al contributo delle donne straniere che hanno 2,07 figli contro 1,33 figli delle italiane, con età media al parto di 31,1 nel 2008.

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

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

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

¹ INPS, Coordinatore Generale Statistico Attuariale.

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

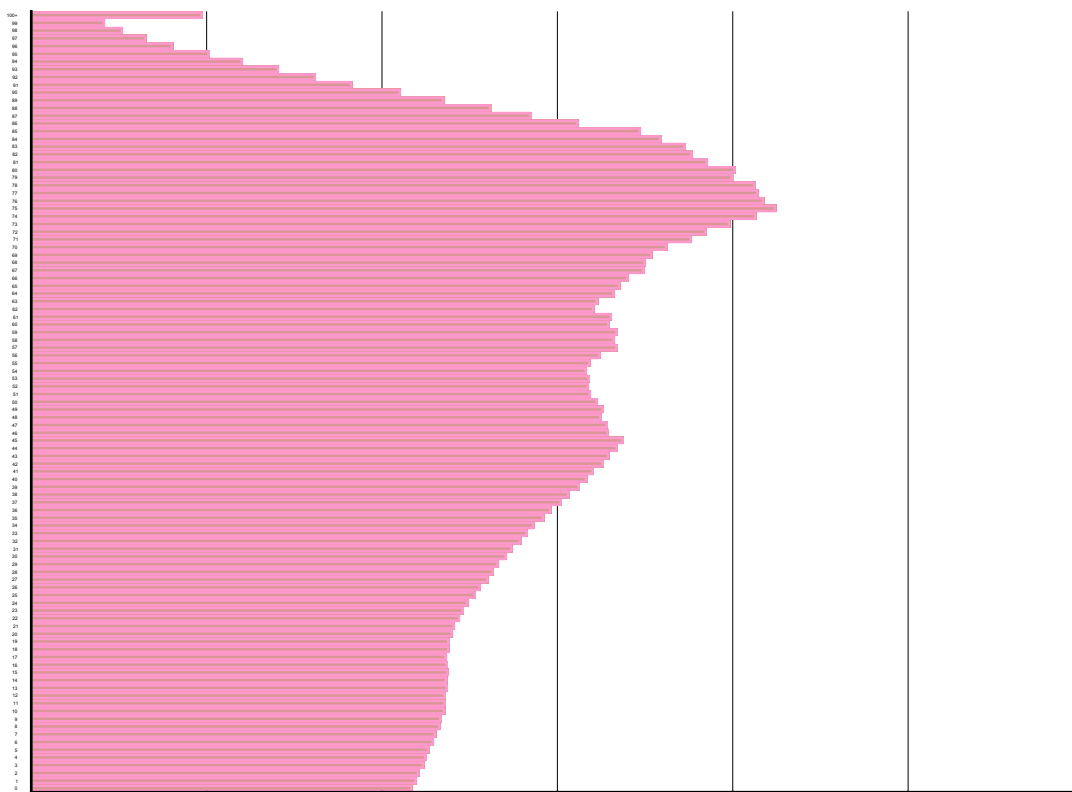
³ Il tasso di crescita naturale è dato dalla differenza tra tasso di natalità e tasso di mortalità.

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

L'indice di dipendenza⁵ in Italia ha raggiunto, nel 2010, il 33%. Si stima⁶ che nel 2060 questo indice raddoppierà quasi e sarà pari al 62%.

L'indice di dipendenza strutturale⁷, invece, passerà da un valore pari a 64% nel 2010 a un valore pari a 95% nel 2060. Ciò sta a significare che ciascun lavoratore che appartiene alla popolazione attiva, ha in carico un individuo appartenente alla popolazione inattiva.

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



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

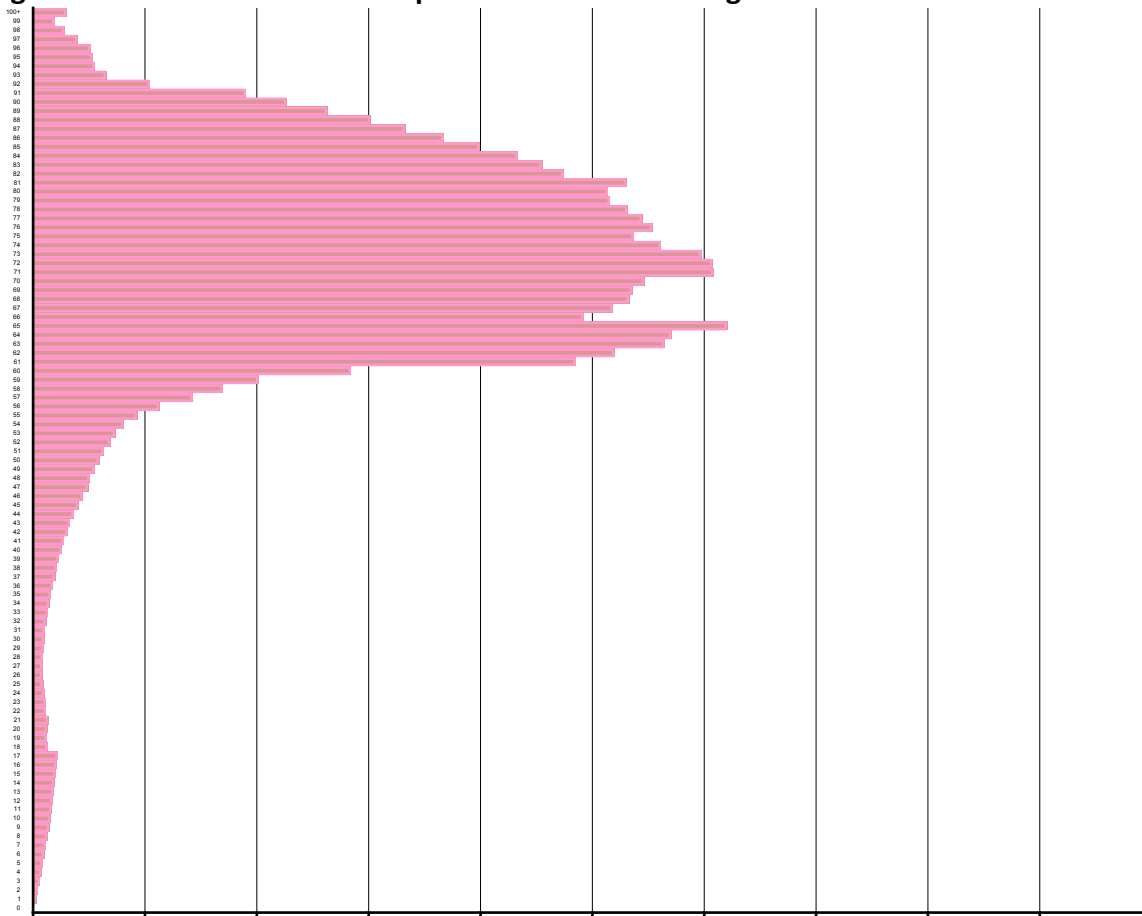
Si nota la contrazione della natalità nella popolazione con coorti, appartenenti ad entrambi i generi, meno numerose di individui nati durante la seconda guerra mondiale (età 66-71 anni nel 2012).

⁵ Indice di dipendenza: Popolazione di 65 anni e oltre rapportata alla popolazione di età 20-64 moltiplicata per 100.

⁶ Commissione Europea – AWG: The Ageing Report 2012

⁷ Indice di dipendenza strutturale: La popolazione di età inferiore a 20 anni più la popolazione di 65 anni e oltre, rapportata alla popolazione 20-64 anni, moltiplicata per 100.

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



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

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

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

degenerare in situazioni più invalidanti⁸.

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

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

(1) Fonte: Istat stima 2011

(2) Fonte: Istat previsioni 2007-2051

(3) Fonte: Istat anno 2009

LA SITUAZIONE PENSIONISTICA ATTUALE

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

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

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

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

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

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

Figura 4 - Numeri indice degli importi medi annui per sesso e tipo di pensione al 31.12.2011
 (Numeri indice: base 100 = 15.956,72 euro annui)

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

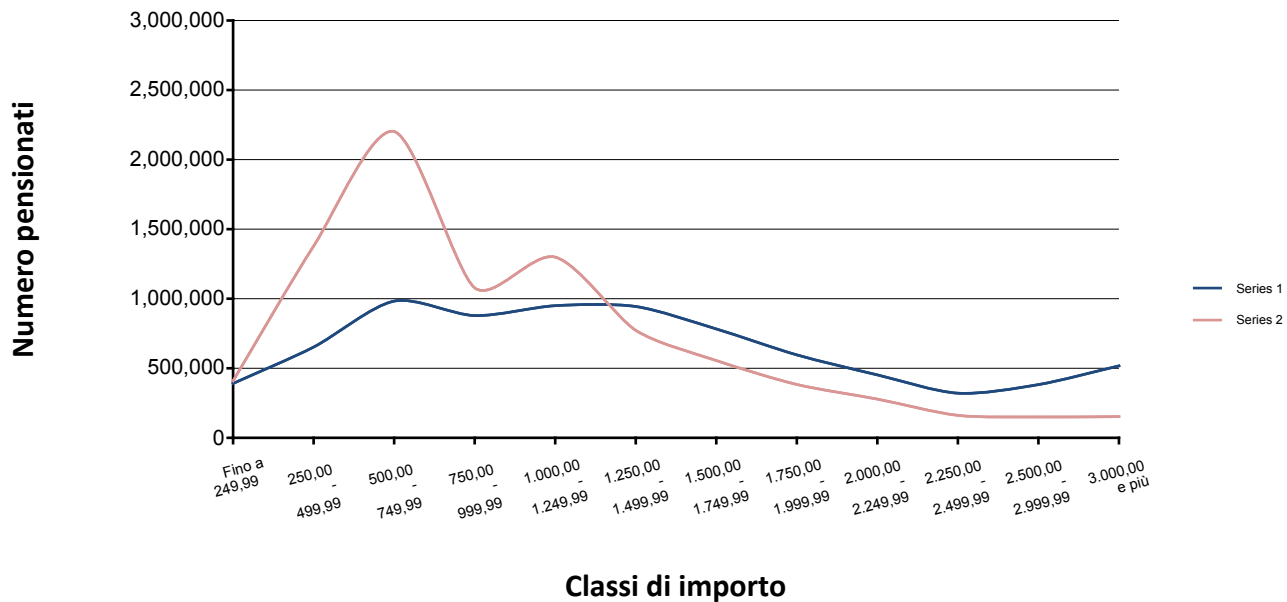


Figura 6 - Pensioni INPS dirette per classe di anzianità contributiva e sesso – 1.1.2013
(valori percentuali)

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

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

LA RIFORMA PREVIDENZIALE MONTI-FORNERO

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

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

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

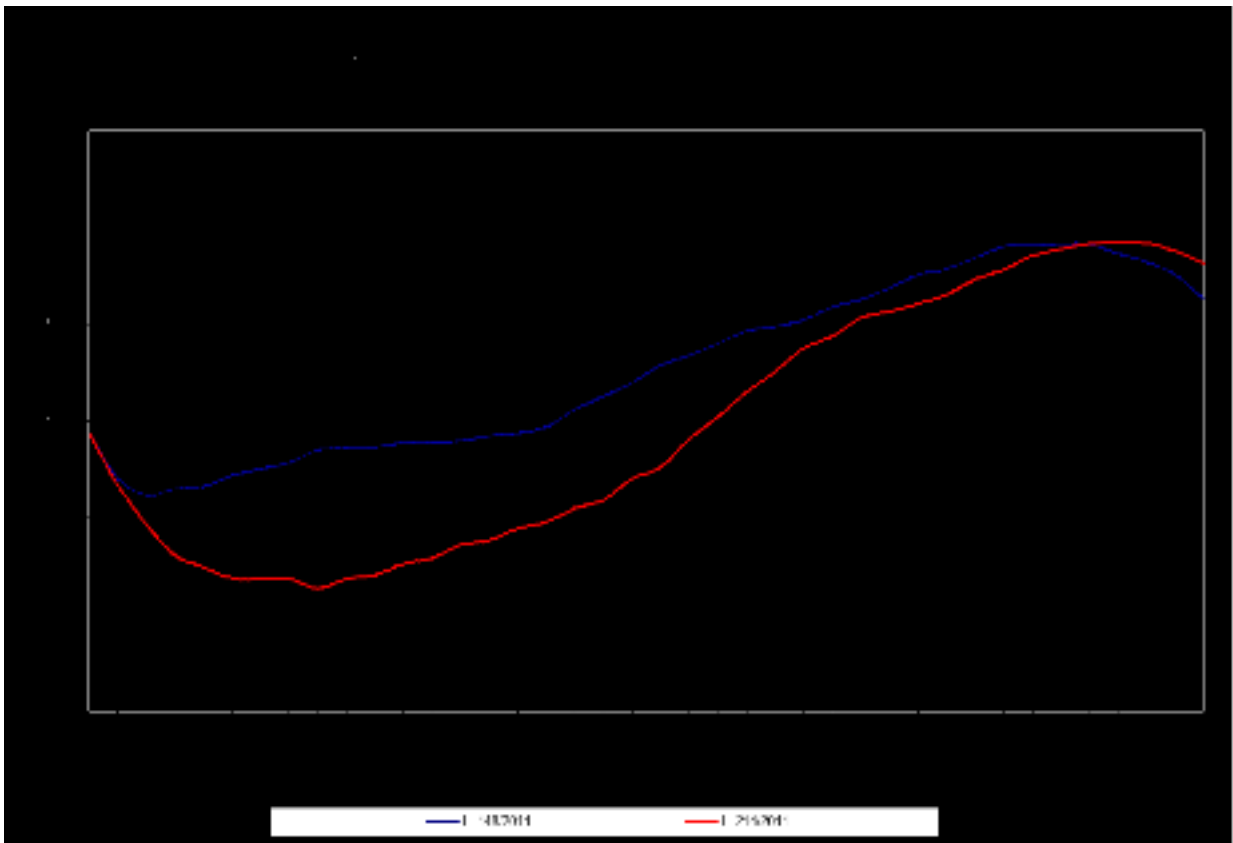
La pensione di vecchiaia, calcolata con il sistema misto (neoassunti entro il 31 dicembre 1995), nel 2013 prevede i requisiti minimi di 20 anni di anzianità contributiva ed un'età pari a 66 anni e 3 mesi, con gli incrementi della speranza di vita, per gli uomini e per le donne del pubblico impiego, 62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

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

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

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

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



La spesa pensionistica, rapportata al PIL (Figura 1.10), nel 2019 supera 1 punto percentuale di PIL e si stima ammontino complessivamente a circa 46 miliardi, con i cui proventi si azzerano intorno al 2045.

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

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

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

- dopo 16 anni di quiescenza si può osservare un'erosione del tasso di sostituzione lordo della pensione pari a 8 punti percentuali, in presenza di un'anzianità contributiva piena di 40 anni;
- dopo 19 anni di quiescenza si possono avere dai 7 ai 9 punti percentuali in meno, con anzianità contributive medio-alte (34-36 anni).

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

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

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

CONCLUSIONI

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

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

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

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

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

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

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

«Previdenza e welfare nazionale e locale»

Le riforme previdenziali e i loro effetti sulle donne

«Stati generali sul lavoro delle donne in Italia»

Consiglio Nazionale Economia e Lavoro

Roma, 11 aprile 2013 – Sala Parlamentino - Viale Davide Lubin, 2

Antonietta Mundo

INPS – Coordinamento Generale Statistico Attuariale

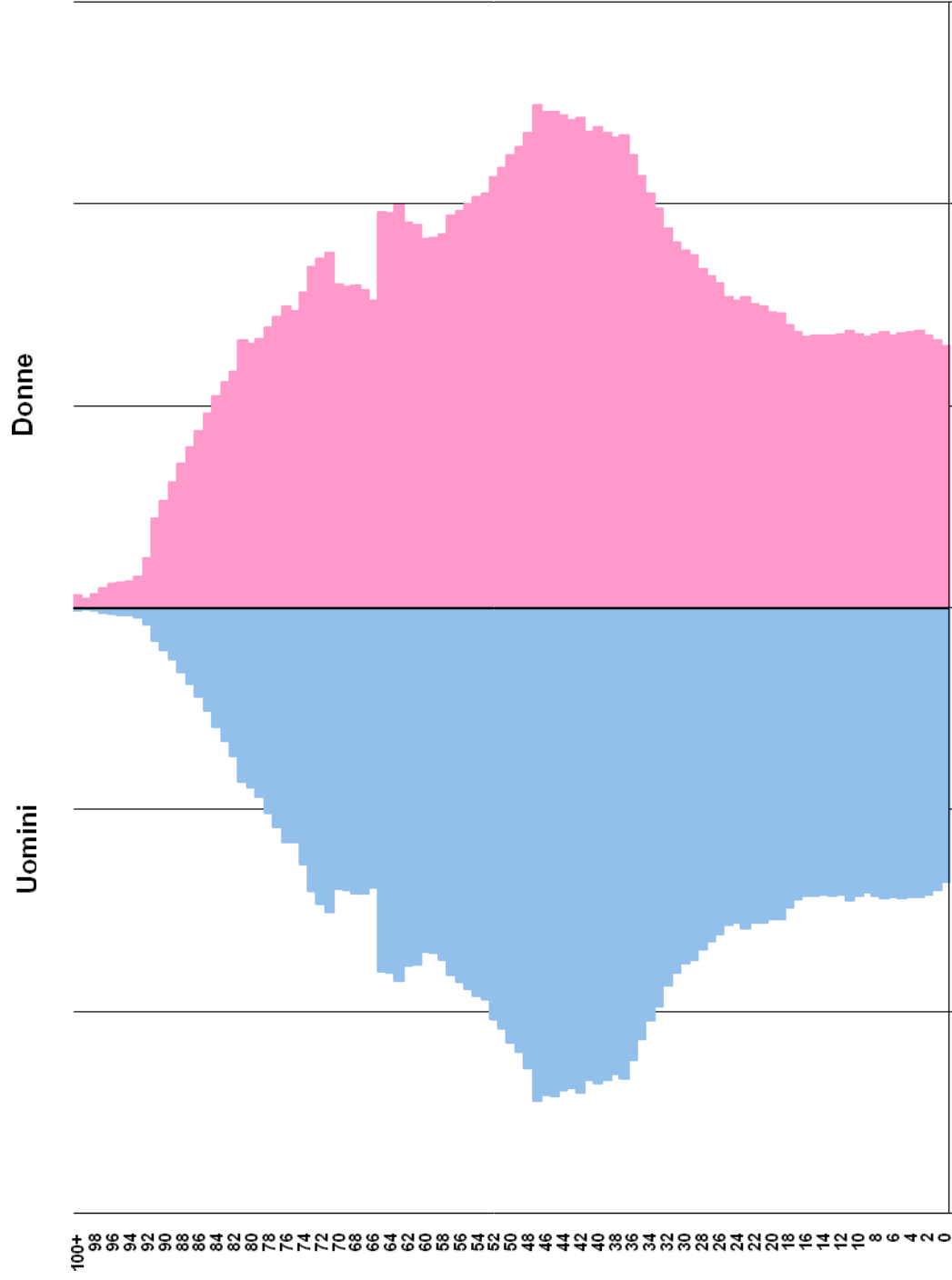


Previdenza e welfare nazionale

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

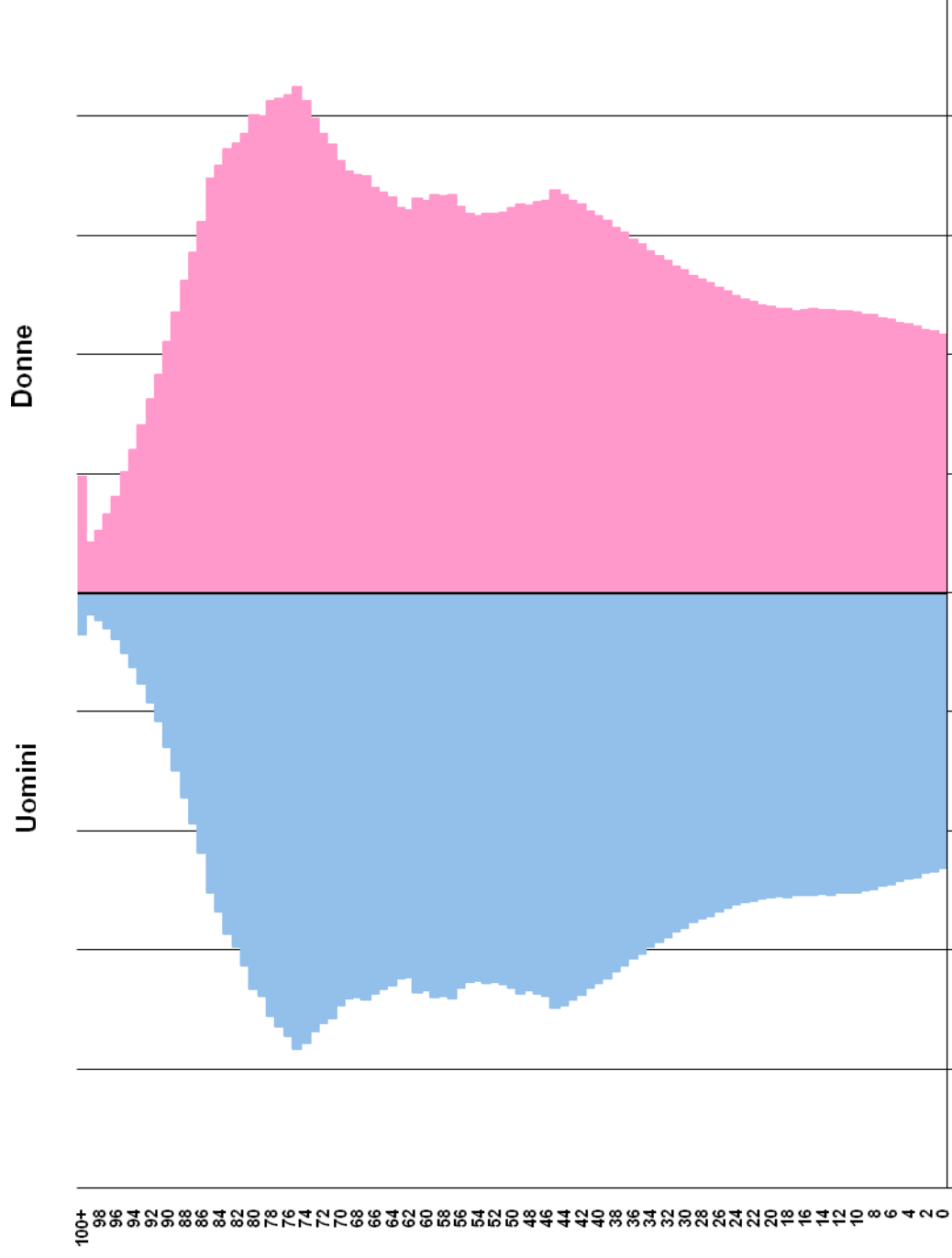


Piramide delle età della popolazione italiana al 1° gennaio 2012



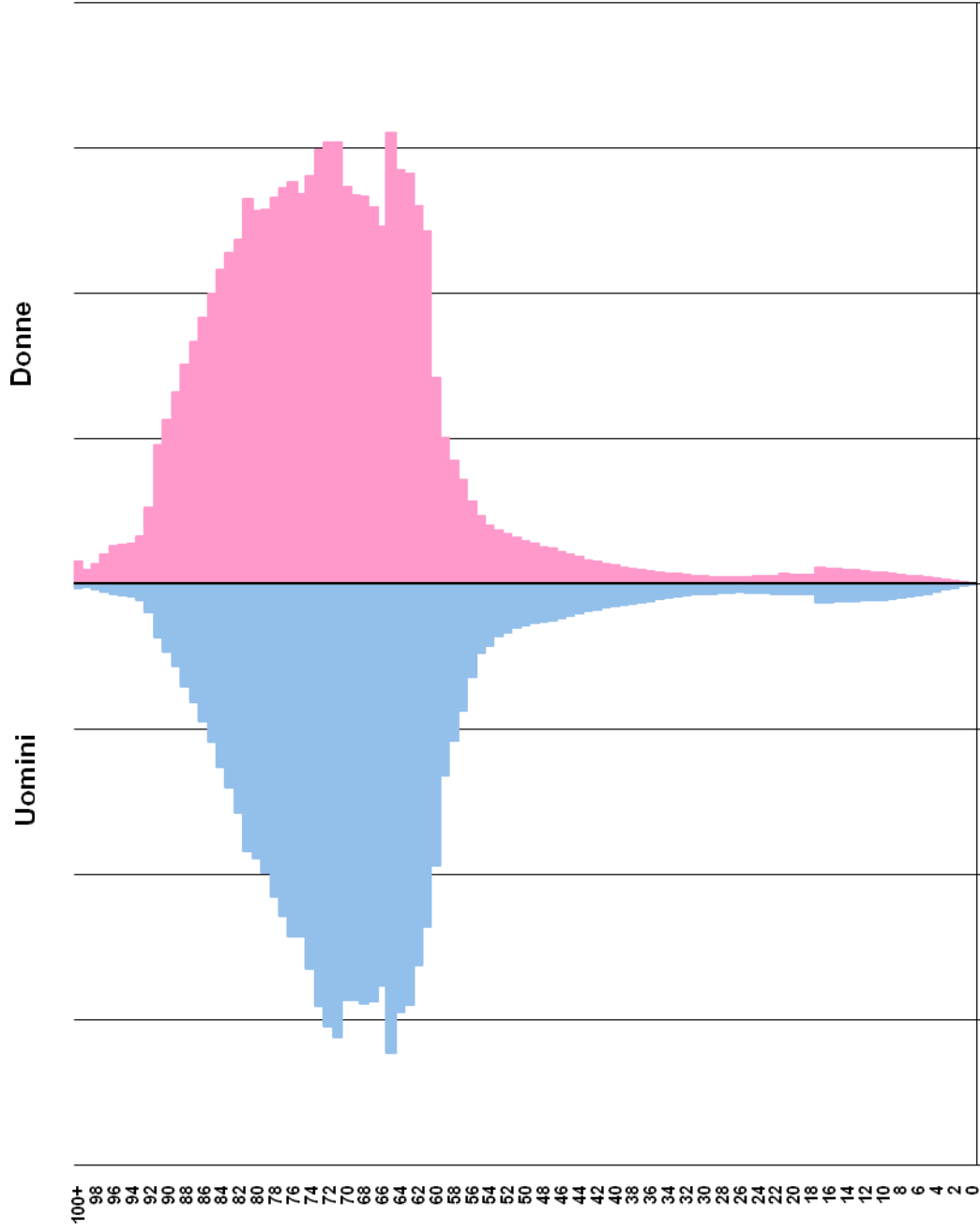


Piramide delle età della popolazione italiana – Previsione al 2050





Piramide delle età dei pensionati italiani al 1° gennaio 2012





Speranza di vita attuale e proiettata della popolazione italiana

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

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

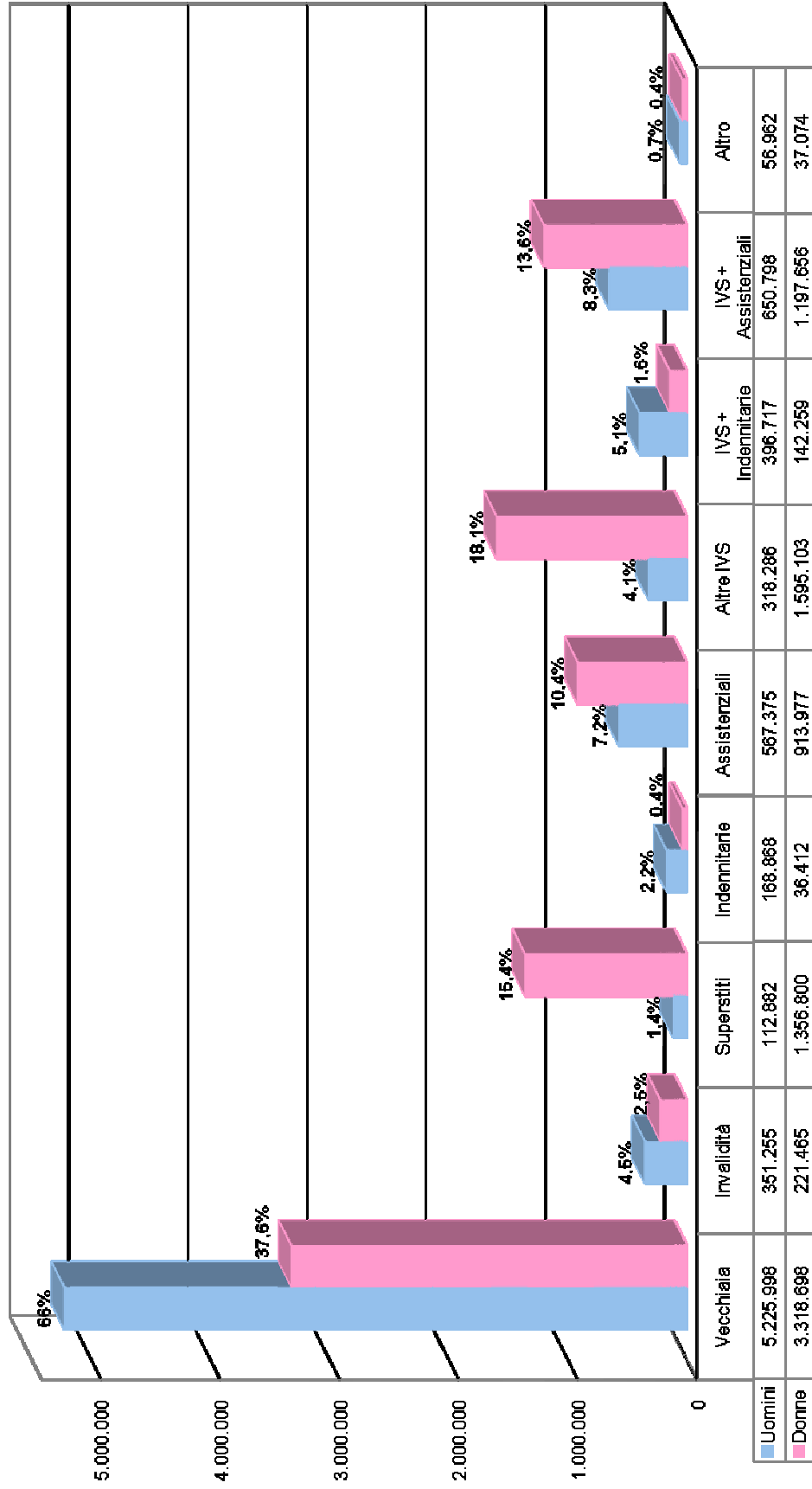
⁽¹⁾ Fonte: Istat stima 2011

⁽²⁾ Fonte: Istat previsioni 2007-2051

⁽³⁾ Fonte: Istat anno 2009



Numero pensionati per sesso e tipo di pensione al 31.12.2011

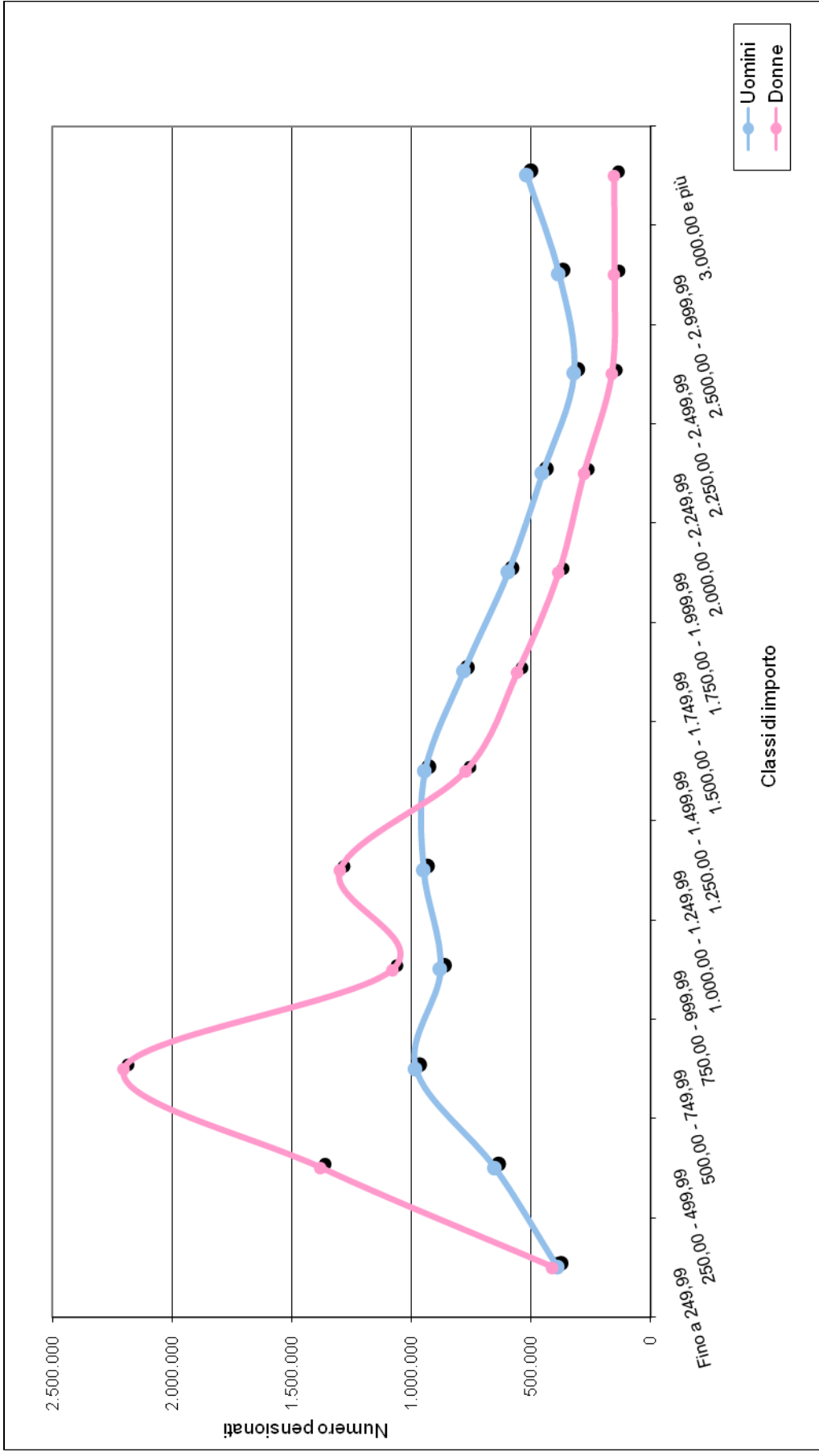


Numeri indice degli importi medi annui per sesso e tipo di pensione al 31.12.2011



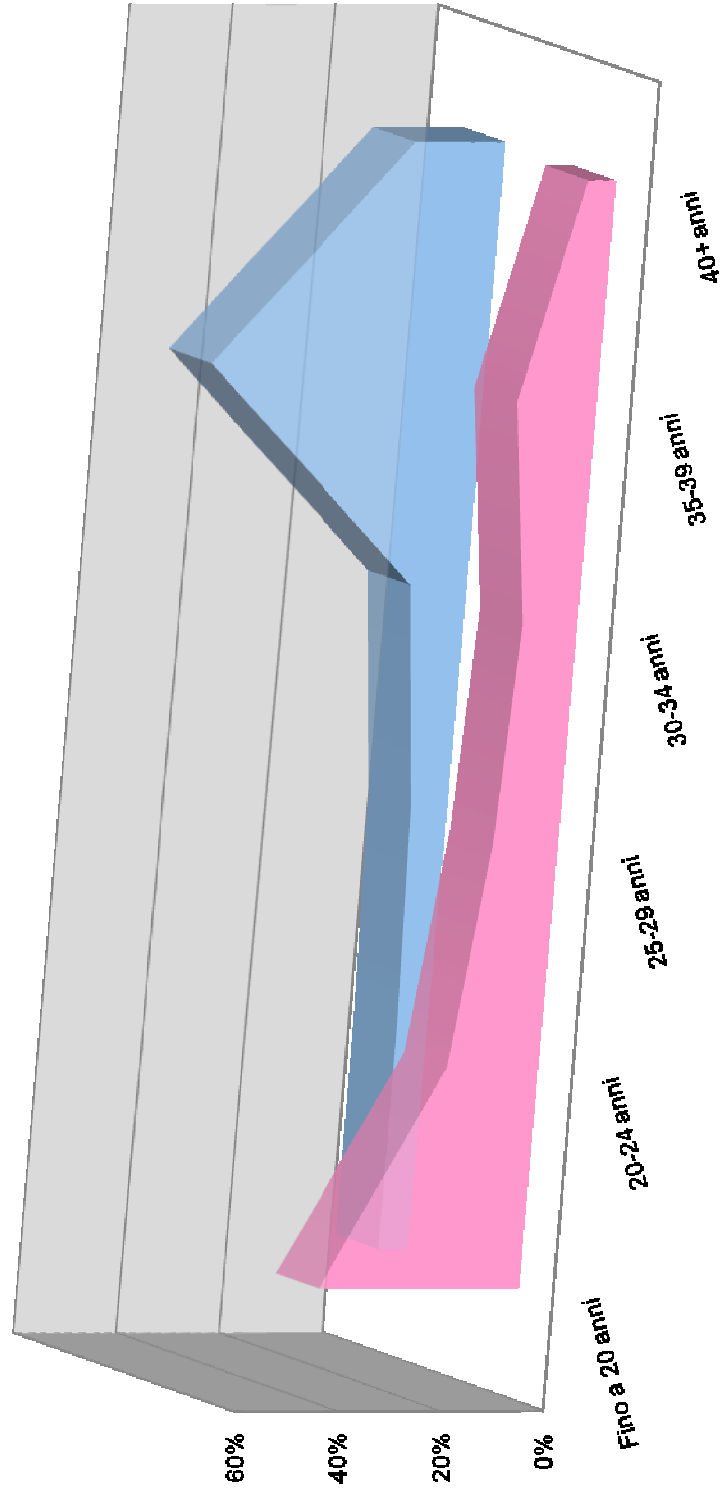
Numeri indice
base 100 = 15.956,72

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





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



Classe di anzianità contributiva	Donne (%)	Uomini (%)
Fino a 20 anni	38.9%	10.4%
20-24 anni	17.6%	12.5%
25-29 anni	12.5%	15.3%
30-34 anni	10.4%	55.0%
35-39 anni	15.3%	55.0%
40+ anni	5.3%	55.0%



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

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

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

Pensione di vecchiaia – Sistema misto (assunti entro il 31 dicembre 1995)

- Requisito minimo contributivo: **20 anni**
- Requisito minimo di età adeguato alle speranze di vita:

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

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



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

Pensione di vecchiaia – Sistema contributivo

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

- Stessi requisiti anagrafici e contributivi del sistema misto a condizione che l'importo della pensione risulti uguale o superiore a **1,5 volte l'importo dell'assegno sociale** del 2012 (644,12 mensile e 8.373,56 annuo), rivalutato ogni anno in base alla variazione media quinquennale del PIL
- 70 anni di età e 5 anni di contribuzione a prescindere dall'importo della pensione.
Negli anni 2013-2015 incremento di 3 mesi al fine dell'adeguamento alla speranza di vita

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

Pensione anticipata – Sistema misto

(assunti entro il 31 dicembre 1995)

- Requisito minimo contributivo adeguato alla speranza di vita

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

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

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

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



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

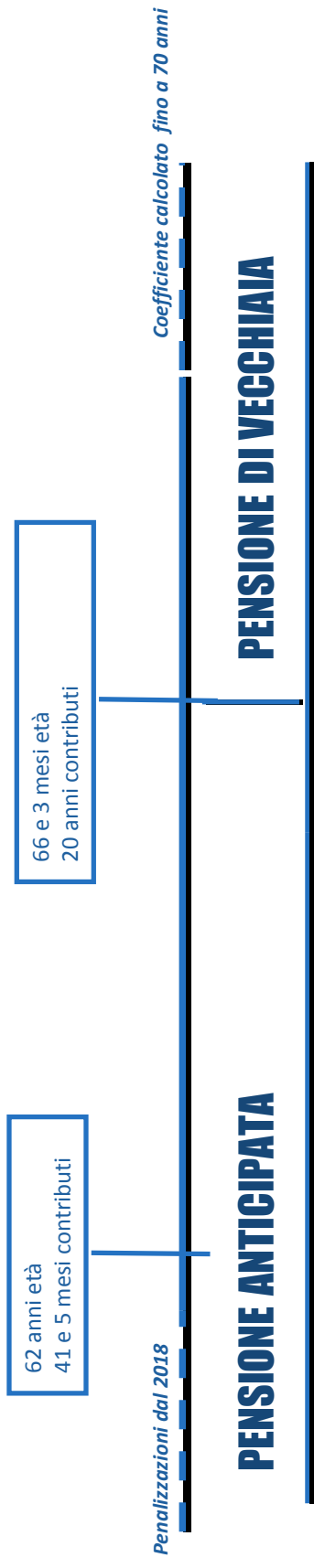
Pensione anticipata – Sistema contributivo

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

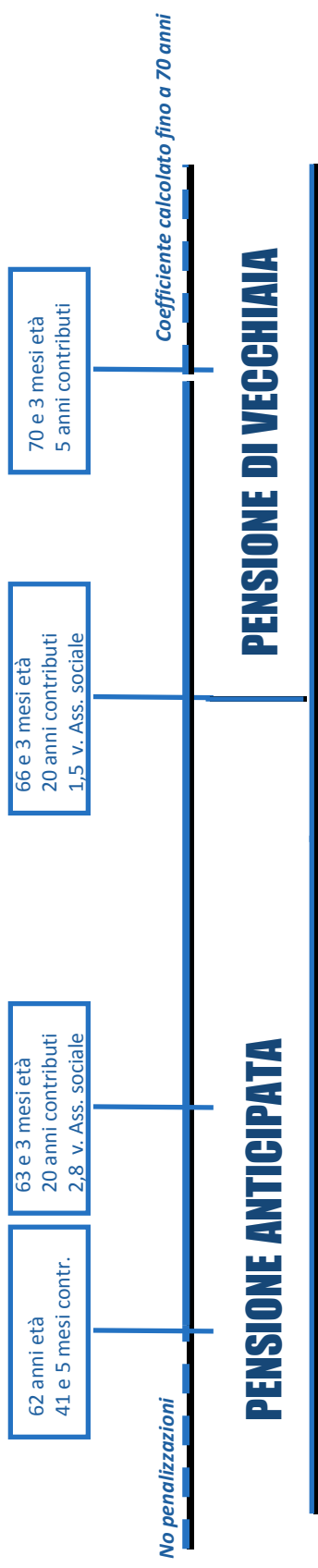
- Stessi requisiti contributivi del sistema misto ma senza penalizzazioni nel caso di anticipo dell'età anagrafica
- In alternativa: 20 anni di contribuzione e 63 anni di età a condizione che l'importo della pensione risulti uguale o superiore a **2,8 volte l'importo dell'assegno sociale** del 2012 (1.202,35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

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

Lavoratrice già assunta prima del 31 dicembre 1995

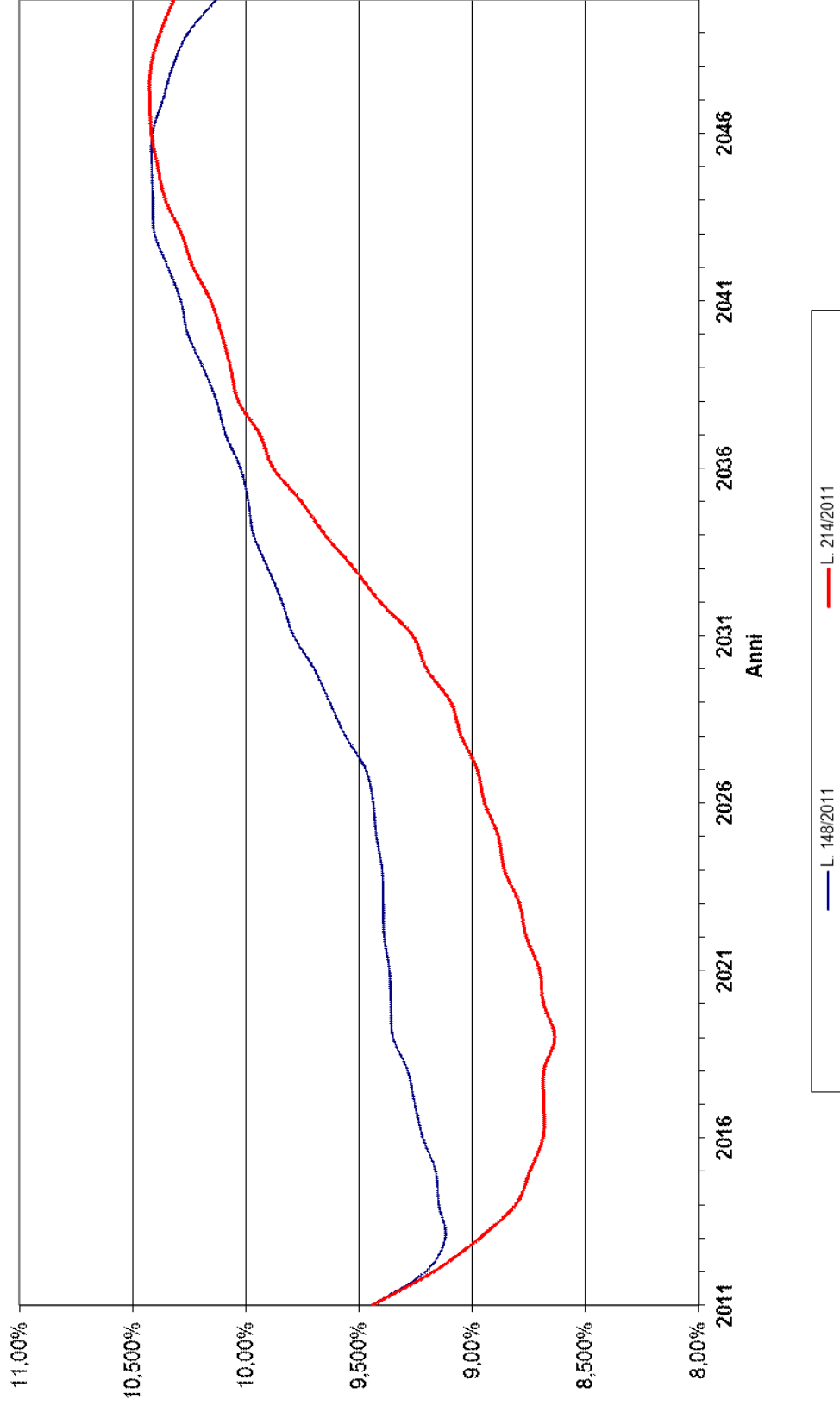


Lavoratrice neoassunta dopo il 31 dicembre 1995



La spesa pensionistica sul PIL – Proiezioni al 2050

Rate in pagamento in rapporto al Pil
Fondo pensioni lavoratori dipendenti e gestioni lavoratori autonomi





Lavoratrici in possesso dei seguenti requisiti:

(possibilità entro il 31.12.2015)

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

Obbligo di opzione per il sistema totalmente contributivo

Maturazione finestra mobile (12-18 mesi)

entro il 31.12.2015

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



Pensioni ai superstiti

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

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

Nessun cambiamento introdotto con la Legge 214/2011



Effetti sui tassi di sostituzione della normativa sulla perequazione

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

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



Gli effetti delle riforme sulla la donna italiana - Conclusioni

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



Gli effetti delle riforme sulla la donna italiana - Conclusioni

- Le aliquote di reversibilità più basse (riforma della legge 335/1995) rendono più povere le donne, che hanno anche una pensione diretta.
- L'aumento dell'età di pensionamento non consentirà, come avveniva fino ad oggi, l'effettuazione di lavori di cura da parte delle donne per nipoti e/o genitori anziani.
- L'attuale precarietà e frazionamento della vita lavorativa e il ritardo nell'entrata nel mercato del lavoro obbligherà sempre più le donne a raggiungere l'età legale del pensionamento con il rischio di non essere più in buona salute.
- Occorrerebbe prestare più attenzione ai bisogni di assistenza delle donne anziane, eventualmente con un miglioramento dei servizi sociali.



"STATI GENERALI SUL LAVORO DELLE DONNE IN ITALIA".

Cnel 10 – 11 aprile 2013

10 aprile:

"Lavoro e ammortizzatori sociali"

Il Segretario Confederale

Liliana Ocmin

LO SCENARIO ATTUALE DI CRISI

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

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

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

Come Cisl abbiamo già nel 2010 articolato delle proposte tutt'ora attuali presentate nell'iniziativa pubblica "Donne e Lavoro una risposta alla crisi".

Abbiamo sempre sostenuto che l'Italia è più esposta di altri Paesi industrializzati al cosiddetto "rischio contagio" in quanto permangono nel nostro Paese note e antiche criticità che la crisi evidentemente non ha risolto ma acuito. Ci riferiamo non solo al debito pubblico ma anche ad altre questioni, come l'alta **evasione fiscale**, gli **sprechi della spesa pubblica**, i **costi eccessivi della politica**.

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

RILANCIARE IL PAESE

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

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

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

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

DONNE E GIOVANI: UNA RISPOSTA ALLA CRISI

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

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

La crisi in questi anni ha colpito duro anche sul fronte occupazionale femminile: molti i giovani, soprattutto le donne giovani, con contratti no-standard che si sono viste non rinnovare i loro contratti, molte anche le donne che uscite dal mercato del lavoro a seguito di ristrutturazioni, delocalizzazioni o peggio chiusure aziendali faticano a rientrare più degli uomini nel circuito del lavoro.

*In breve **giovane, donna e meridionale** è l'identikit del lavoro che manca nel nostro Paese a riprova del fatto che siamo dinanzi ad un fenomeno che è generazionale ma anche di genere.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LA RIFORMA DEL LAVORO E IL RIORDINO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

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

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

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

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

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

Infine, di nessuno di questi strumenti hanno potuto fruire, in questi anni, i c.d. lavoratori "non standard", tranne alcuni casi, spesso rimasti sulla carta per via dei requisiti soggettivi stringenti.

Quel che la Cisl ha portato su quel tavolo di trattativa è la denuncia di un sistema del tutto impreparato di fronte ad una crisi economica e produttiva delle dimensioni dell'attuale.

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

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

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

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

La nuova indennità spetta a tutti i rapporti di lavoro, apprendisti, soci lavoratori e, con la nuova mini-Aspi, che ha requisiti di accesso più larghi rispetto all'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti, offre coperture ad una più ampia fascia di lavoratori stagionali e lavoratori discontinui.

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

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

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

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

CONCLUSIONI

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

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

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

SITUAZIONE OCCUPAZIONE

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

Lavoro, un milione di licenziati nel 2012

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

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

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

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

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

OCCUPATI E DISOCCUPATI ISTAT

(Fonte Istat - Dati provvisori febbraio 2013)

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

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

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

DONNE

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

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

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

GIOVANI

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

INATTIVI

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

Appunti di Pietro Cerrito

LAVORO E DONNE

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


Le donne sono il pilastro della rete informale di aiuti tra le famiglie

Sono le principali care giver (32,5%), dedicano più di **2 miliardi di ore** di lavoro di cura per altre famiglie in un anno.
Le reti informali si fanno spesso carico di compiti che in altri paesi sono svolti dalle strutture pubbliche. Ma le reti informali sono entrate in una fase di forte crisi strutturale. Vediamo perché ...

Consideriamo tre generazioni di donne, nate nel 1940, 1960 e 1970

La donna nata nel 1940 a 40 anni	può dividere il carico delle cure agli anziani e ai bambini con altri 9 adulti – ha almeno un anziano per 12 anni nella rete di parentela
La donna nata nel 1960 a 40 anni	può dividere il lavoro di cura con altri 5 adulti – ha almeno un anziano per 18 anni nella rete di parentela
La donna nata nel 1970 a 40 anni	può dividere il lavoro di cura con altri 5 adulti – ha almeno un genitore anziano per 22 anni nella rete di parentela

La terza ha dunque più carichi, per un periodo più lungo ma meno tempo da dedicare alla cura perché lavora



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

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

CURA FAMILIARI NON-AUTOSUFFICIENTI

- L'Italia è il Paese Ocse che ha la percentuale più alta di familiari e amici che prestano cure a persone anziane o disabili. Al contempo, la presenza di assistenti familiari, stimata in almeno 770.000 persone, implica un costo per le famiglie di circa 9 miliardi all'anno, in parte pagati con i trasferimenti monetari assistenziali – a fine 2008 pari allo 0,7% (Ragioneria Generale dello Stato).
- **Permessi legge 104** per prendersi cura di un figlio, genitore familiare non-autosufficiente (ci si può assentare dal lavoro fino a tre giorni al mese per assistere i propri congiunti con disabilità certificata): sono **529 mila** i lavoratori italiani che ne usufruiscono.
Nel 2010: 244.997 lavoratori **pubblici** hanno usufruito di permessi ex lege 104/92, pari al **7,4 per cento** dei 3.311.582 dipendenti del settore.
Nel 2011: 285.185 lavoratori di aziende ed enti **privati** hanno usufruito di permessi ex lege 104/92, pari **all'1,43 per cento** dei 19,9 milioni del settore.
Da più parti si è gridato all'abuso dei permessi nel settore pubblico, ma va aperta una riflessione, parimenti, sul loro **scarso utilizzo nel settore privato** (stigma sociale per chi si assenta per cura?).
- Inoltre, se sono **1 milione 934 mila** i non-autosufficienti che nel 2011 in Italia percepiscono l'indennità di accompagnamento, e **529 mila** i lavoratori che fruiscono della legge 104, vuol dire che **solamente (quasi) un non-autosufficiente (certificato) su 4 ha un familiare che fruisce di permessi per assisterlo.**
- Sono 4,1 Milioni i disabili in famiglia (stima Censis).
- Per 4 regioni del Sud (Campania, Puglia, Calabria, Sicilia) è appena stato varato il "Programma per i servizi di cura per la non-autosufficienza" del **Piano di Azione e Coesione**, frutto di un intenso lavoro di concertazione con i sindacati: buon lavoro. **Stanzia 330 milioni per gli anziani non-autosufficienti.** Da segnalare il mancato accoglimento della proposta di ampliare la tipologia degli interventi anche ai servizi resi alle famiglie dalle **assistenti familiari**, attraverso azioni di emersione e di qualificazione.
- Urgenti risorse per il sistema dei servizi, a partire dal sostegno alla **domiciliarità.**

→ Necessaria una Legge quadro per la non-autosufficienza.

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

CURA BAMBINI

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

- Nell'ultimo decennio studi europei hanno dimostrato che **crescono insieme occupazione femminile e tassi di fecondità** nei territori con maggiori flessibilità orari/organizzative del lavoro e maggior presenza di servizi; e, al contrario, **diminuiscono insieme** nei territori dove flessibilità e servizi sono scarsi. (Non è più vero che le donne hanno un *trade off* – devono operare una scelta – tra figli e carriera)
 - La competenza educativa delle famiglie è migliorata, le donne percepiscono ancora basse retribuzioni → non è sufficiente aumentare il numero di nidi, è **necessario investire nella qualità percepita dalle famiglie** (titoli di studio degli educatori, coordinamento pedagogico, collaborazione con le famiglie, flessibilità di entrata ed uscita per favorire il tempo di gioco con il genitore quando possibile, spazi anche all'aperto)
 - Costo rette: **Ricerca CISL 2009** tramite Aretès (in corso di aggiornamento) dice che vi sono Comuni in cui il costo medio della retta per il Nido (sostenuta dalle famiglie, non costo di gestione) oscilla tra 500 euro (retta minima) e i **3000 (retta massima)**, e le soglie di esenzione da 500 euro a 7.700 euro.
 - **La fine dei fondi del Piano Straordinario Nidi preoccupa.**
 - Per 4 regioni del Sud (Campania, Puglia, Calabria, Sicilia) è appena stato varato il "Programma per i servizi di cura per l'infanzia" del Piano di Azione e Coesione, frutto di un intenso lavoro di concertazione con i sindacati: buon lavoro. **Stanzia 400 milioni in tre anni.** Ma avevamo proposto incremento della qualità dei servizi (per sostenere la domanda da parte delle famiglie) e non è inserito.
- Necessario un atto coordinato Stato-Regioni-Autonomie Locali che torni ad investire sulla prima infanzia, dia linee guida per il coordinamento dei servizi, con l'obiettivo tendenziale dei livelli essenziali di assistenza previsti dalla legge 328/00**

CONTRATTAZIONE

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



“Stati generali sul lavoro delle donne in Italia”

CNEL 10 aprile 2013

INTERVENTO DI MARIA PIA MANNINO

Responsabile Nazionale Pari Opportunità e Politiche di genere UIL

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

Come contributo UIL, ho inteso presentare i risultati del **rapporto sull'occupazione femminile** e maschile in Lombardia riferito al biennio 2010/2011, curato dall'Ufficio della Consigliera regionale di Parità, in quanto paradigmatico rispetto alla realtà nazionale e perciò elemento di riferimento importante per delineare la problematica del lavoro anche a livello nazionale.

Il report, scaturito dall'indagine sulla forza lavoro nella Regione lombarda, evidenzia i **diversi aspetti del lavoro delle donne** rispetto all'attuale panorama del MdL lombardo.

La ricerca è stata realizzata attraverso interviste mirate in imprese con più di 100 dipendenti per un totale di 3.317 aziende in tutta la Lombardia e i dati emersi in stringata sintesi sono i seguenti:

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

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

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

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

Il dato lombardo non fa che confermare quello nazionale:

nel 2012 le dimissioni accertate sul territorio italiano sono state oltre 19.000 per le donne e circa 800 per gli uomini.

Dato quest'ultimo che evidenzia le difficoltà a conciliare lavoro e cura dei propri figli anche per gli uomini. Occorrerebbe, a fronte di ragioni documentate dagli ispettori, conoscere le cause profonde alla base di questi licenziamenti che prefigurano a nostro avviso elementi di discriminazione assolutamente correlati al problema nascita. Problema che non è più solo legato allo stereotipo femminile, ma diviene maschile quando il lavoratore assume compiti e responsabilità tradizionalmente attribuiti al genere femminile.

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

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

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

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

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

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

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

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

È noto, e non va trascurato, il dato che il lavoro femminile muove punti rilevanti del PIL. L'occupazione delle donne crea nuovi posti di lavoro e sviluppo perché legati alla crescita di servizi. Inoltre il lavoro delle donne è sempre più qualificato in relazione all'elevato loro grado di istruzione (il 70% delle giovani donne ha una laurea, e sempre più donne hanno lauree cosiddette pesanti - ingegneria, ingegneria meccanica, molecolare, ecc.).

Tuttavia, nonostante queste positività, il loro lavoro è soggetto a continue discriminazioni che investono più direttamente la loro peculiarità di percettrici di reddito: il divario retributivo tra uomini e donne è ancora troppo alto, nonostante le indicazioni e le strategie europee, per cui, anche ultimamente, il Parlamento Europeo ha messo all'OdG della sua agenda politica il problema legato al gap retributivo, invitando i propri componenti a ricercare misure adeguate ed innovative per restringere e abbattere il divario esistente .

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dagli indicatori europei sull'occupazione riferiti al quarto trimestre 2012 e al mese di gennaio 2013, l'Italia è uno dei Paesi con la peggiore performance riferita all'inattività che ha raggiunto il 36,9%.

Stiamo assistendo al crollo dell'occupazione a causa di mancate politiche di crescita e ciò produce effetti dirompenti di natura sociale che coinvolgono lavoratori/lavoratrici e famiglie e aziende. Le centinaia di aziende piccole, piccolissime, esercizi commerciali che stanno ogni giorno chiudendo sono il grido di dolore di questo nostro Paese. Siamo toccando il fondo e ora servono misure e strumenti di rioccupazione e rilancio delle attività. Il progressivo calo del PIL deve indurre le forze sociali ad un nuovo patto per lo sviluppo e il tempo sta per scadere.



CIDA

MANAGER E ALTE PROFESSIONALITÀ PER L'ITALIA

STATI GENERALI SUL LAVORO DELLE DONNE IN ITALIA

CNEL Sala Parlamentino

Roma, 10-11 aprile 2013

Intervento della portavoce CIDA: **MARISA MONTEGIOVE**

Buon giorno a tutti,

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

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

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

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

Come realizzare tutto questo?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Stati generali sul lavoro delle donne in Italia

CNEL

10 aprile 2013

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

L'occupazione femminile

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

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

Crescita economica

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

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

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

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

Flessibilità in entrata

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Apprendistato

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

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

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

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

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

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

Ammortizzatori sociali

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

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

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

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

Invecchiamento attivo

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

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

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

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

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

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

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

Formazione scientifica e tecnologica per una maggiore occupabilità delle donne

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

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

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

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

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

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

I servizi pubblici per l'infanzia e la non autosufficienza

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I tempi delle città e i tempi del lavoro

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

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

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

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

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

Conclusioni

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

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

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

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



— R.ETE. —
IMPRESE ITALIA
IMPRENDITORIA FEMMINILE

“Stati generali sul lavoro delle donne in Italia”

CNEL

Intervento Rete Imprese Italia Imprenditoria Femminile
Edgarda Fiorini Presidente Confartigianato Donne Impresa

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

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

La necessità di conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro è il fabbisogno primario di tutte le donne lavoratrici; per le imprenditrici questo può risultare ancora più complesso rispetto alle lavoratrici dipendenti che, nel nostro Paese, possono contare su un sistema di tutele abbastanza avanzato.

La “conciliazione” tra lavoro e vita deve essere raggiunta immaginando un settore innovativo e moderno di servizi per la famiglia. Di servizi per il welfare; di un welfare che diventi cardine di un nuovo modello di sviluppo sociale ed economico. Un fronte in cui sperimentare nuove forme di progettazione economico istituzionale e di finanziamento non necessariamente e non esclusivamente pubblico; in cui correggere manchevolezze e distorsioni che caratterizzano il complesso di normative che disciplina i congedi, la maternità, la regolazione degli orari etc.; favorendo percorsi di semplificazione che incoraggino lo sviluppo di servizi di welfare privati laddove il pubblico è carente.

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

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

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

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

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

- La **L.125/91** per molti anni è stata lo strumento grazie al quale è stato possibile implementare progetti a favore dell'occupazione femminile e della realizzazione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro, attraverso la promozione di azioni positive volte ad eliminare le disparità di trattamento nella formazione scolastica e professionale, nonché nell'accesso al lavoro; a promuovere l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono ancora poco presenti; a favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione e riqualificazione imprenditoriale; a favorire una diversa organizzazione del lavoro, al fine di coniugare vita familiare e lavorativa ed a favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione.

Le singole imprenditrici e le Associazioni di categoria negli anni hanno presentato e realizzato, grazie alla L.125/91, numerosi progetti d'inserimento professionale delle donne, creando posti di lavoro e promuovendo la formazione professionale delle donne.

Una battuta d'arresto per l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro è stata data dall'azzeramento, nella Legge di stabilità 2013 (approvata con la Legge 24 dicembre 2012 n. 228), dei fondi destinati al finanziamento dei progetti di azione positiva ex Legge 125/91.

- Nell'**art. 9 della L. n. 53/2000** (Misure a sostegno della flessibilità di orario) sostituito dal comma 1 dell'art. 38 della legge 18 giugno 2009, n. 69, dal titolo "Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro" in materia di sviluppo economico, semplificazione e competitività vi sono misure che rispondono pienamente a diverse richieste ed esigenze rappresentate dalla Categoria delle donne imprenditrici.

Infatti la norma riserva espressamente una quota delle risorse del Fondo per le politiche della Famiglia (da quantificare in base ad un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, ovvero ad un Decreto interministeriale, sentita la Conferenza unificata) per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità, alla presenza di figli minori, o alla presenza di figli disabili, di

avvalersi della collaborazione e sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali.

Tuttavia l'importo massimo finanziabile per ciascun progetto è di euro 35.000 e non può superare il reddito imponibile dell'interessato nell'anno precedente, un tetto massimo troppo rigido e, soprattutto, insufficiente ed inadeguato, per le aziende maggiormente strutturate.

Sarebbe necessario rendere flessibile l'importo finanziabile quantificandolo in modo più congruo rispetto alle varie categorie di soggetti finanziabili, ai loro limiti di reddito ad alla relativa struttura aziendale. Inoltre, ai fini della individuazione dei "soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali", di cui il titolare dell'impresa può avvalersi nei progetti che prevedano la sostituzione o la collaborazione, sarebbe necessario chiarire che da parte del titolare dell'impresa sussiste un'ampia facoltà di scelta del novero di tali soggetti tenendo conto dei loro requisiti professionali.

Occorre inoltre evidenziare che tale misura prevede un meccanismo di agevolazione *una tantum*, basato sul sistema dei bandi, meccanismo che non è perfettamente efficace poiché l'imprenditrice ha bisogno di strumenti automatici che siano a disposizione nel momento in cui si verifica il fabbisogno connesso alla maternità.

Sarebbe certamente più efficace intervenire attraverso un sistema di agevolazioni che riduca il costo che la titolare di impresa deve sostenere per far fronte all'esigenza di sostituzione, mediante ad esempio lo strumento delle deduzioni aggiuntive e prevedendo la copertura degli oneri contributivi. In alternativa si può pensare all'introduzione di un sistema di "buoni lavoro" da mettere a disposizione delle titolari di impresa.

Oltre a queste misure, un segnale positivo è, tuttavia, arrivato il 14 marzo 2013 quando il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministro dello Sviluppo Economico hanno sottoscritto un accordo per la costituzione di una sezione speciale del Fondo Centrale di Garanzia dello Stato dedicata all'imprenditoria femminile.

Tale sezione permetterà alle piccole e medie imprese in rosa di accedere con maggiore facilità e a condizioni di favore a 300 milioni di euro di credito garantito e sarà finanziata con 20 milioni di euro messi a disposizione in quota paritaria dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità e da risorse del Fondo stesso.

Le principali caratteristiche della sezione speciale del Fondo sono:

- l'utilizzo delle risorse per interventi di garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia del Fondo, a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa;
- la ripartizione del rischio al 50% tra le risorse a valere sul Fondo e quelle della sezione speciale;
- condizioni più favorevoli per la concessione della garanzia;
- la riserva di una percentuale della dotazione ad interventi in favore di imprese start up (inizialmente la metà, in seguito la percentuale sarà modificata sulla base di valutazioni del Dipartimento per le Pari Opportunità).

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

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

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



Impresa Donna



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

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

LA PROFESSIONE DEL CHIMICO DAL PUNTO DI VISTA DELLE DONNE

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

La funzione essenzialmente propria del Consiglio Nazionale dei Chimici in base al disposto normativo del R.D. 1 marzo 1928, n. 842 è quella di curare che siano repressi l'uso abusivo del titolo di chimico e l'esercizio abusivo della professione. Il Consiglio Nazionale dei Chimici è quindi impegnato istituzionalmente a garantire la comunità che chi svolge l'attività di chimico abbia non solo caratteristiche di conoscenza ed esperienza accertate in ossequio alla legge, ma anche che risponda a norme di deontologia pubblicamente dichiarate e puntualmente verificate nell'applicazione. Tra gli obiettivi che il Consiglio si propone non è secondario quello che mira al rafforzamento del peso della figura professionale nella società italiana.

Il Consiglio Nazionale dei Chimici è membro EuCheMS, Associazione europea per le scienze chimiche e molecolari che promuove la cooperazione in Europa fra le società scientifiche e tecniche senza scopo lucrativo nel campo di chimica. Ha contribuito alla costituzione del Comitato per l'iscrizione del chimico Europeo (EurChem) allo scopo di agevolare la mobilità dei chimici, praticanti la professione all'interno degli stati membri dell'Unione Europea, attribuendo una qualifica che attesti la professionalità in modo facilmente compreso in tutta Europa.

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

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

Per quanto riguarda la presenza femminile nella categoria professionale dei chimici, i dati statistici relativi alle iscrizioni agli Albi curati dagli Ordini territoriali mostrano, rispetto al passato, un aumento della presenza delle donne rispetto agli uomini. Ciò si rileva in particolare da una maggiore presenza delle donne nella fascia di età al di sotto dei 35 anni.

Nel 2012 infatti il numero delle donne, in tale fascia, era di 685 rispetto a 656 uomini mentre la percentuale complessiva di donne iscritte all'Ordine dei chimici è passata complessivamente dal 34,47% del 2010, al 35,08% del 2011 ed al 35,34% nel 2012.

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

Per quanto riguarda il mondo del lavoro ed in particolare la consistenza ed il reddito delle donne chimico che svolgono attività libero-professionale, sono attualmente disponibili i dati elaborati fino al 2010.

Nel 2010 circa il 12% (11,97%) delle donne iscritte all'Ordine dei chimici hanno svolto attività autonoma da poco più del 20% delle iscritte all'Ordine (22,26%) con una leggera tendenza all'aumento rispetto agli anni precedenti (2008-2009). Le donne che svolgono attività autonoma rappresentano comunque circa il 27% (26,77%) del numero complessivo dei professionisti chimici iscritti alla Cassa di previdenza ed assistenza (414 donne per un totale complessivo di 1546 iscritti).

La presenza maggiore di donne che svolgono attività libero professionale si ha nella fascia di età fra i 31 e 45 anni per una percentuale di circa il 74% del totale (73,91% , 306 donne su 414).

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

Per quanto riguarda il reddito delle libere professioniste i dati (fonte EPAP 2010) indicano un reddito medio a livello nazionale di poco inferiore a € 20.000 (€19067,00) , rispetto ad un volume di affari medio di circa € 25.000 (€ 24612,00).

Dall'analisi degli indicatori utilizzati rispettivamente per il calcolo della contribuzione soggettiva e della contribuzione integrative all'Ente di previdenza ed assistenza (EPAP), anche In questo caso si registrano notevoli variazioni nei valori del reddito medio e del volume d'affari medio per regione, con un forte divario in particolare fra le regioni settentrionali e le centro meridionali;

I valori medi fra le varie regioni oscillano infatti da un minimo di € 5.174,00 della Sicilia ad un Massimo di € 54.896,00 del Friuli Venezia Giulia.

Le variazioni nei valori medi complessivi sono state poco sensibili rispetto agli anni precedenti .

Rispetto agli uomini si evidenzia tuttavia una sensibile variazione di circa il 70% nei valori del reddito medio e del 103% del volume d'affari medio che si attestano rispettivamente a € 32412,00 e € 49961,00.

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

Per dare risposte alle esigenze delle donne chimico impegnate , in varie forme sia da dipendenti che da libero professionista, nello svolgimento della professione, è stata istituita dal Consiglio Nazionale dei Chimici la Commissione per le pari Opportunità che è una commissione di studio permanente del CNC ma anche di consultazione e promozione.

Il ruolo della CPO è peculiare nell'ambito della professione del chimico in quanto fino a qualche decennio fa questa professione è

stata svolta prevalentemente da uomini. Da alcuni anni invece, come dai dati sopra esposti, si nota un aumento della presenze donne chimico. E' fondamentale quindi creare condizioni di pari opportunità per l'affermazione della professionalità femminile ma anche per ricoprire ruoli di responsabilità (a prevalente appannaggio maschile), operando anche attraverso la attuazione di idonee politiche di genere e di conciliazione fra I tempi di lavoro e di cura.

Infatti , come da regolamento emanato nel 2003, la CPO incentiva e promuove condizioni di uguaglianza sostanziale fra uomini e donne che svolgono in qualsiasi forma la professione di chimico. Si impegna a creare le migliori condizioni di inserimento, formazione ed aggiornamento professionale ed a monitorare la visibilità delle donne impegnate nella professione , al fine di ottenere condizioni di parità nell'attribuzione di incarichi professionali, ordinistici e quant'altro.

Persegue obiettivi volti alla valorizzazione della soggettività femminile, alla scambio di buone prassi fra soggetti rappresentanti le realtà professionali, culturali, politiche e del mondo del lavoro.

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

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

Nella gestione della maternità delle donne dipendenti sono state inserite dall'attuale legislazione una serie di misure, magari perfettibili, ma che permettono di affrontare con una certa serenità sia il periodo della gravidanza che quello successivo al parto.

Al momento attuale la professionista, che affronta la maternità spesso in età non più giovanissima, non è per niente tutelata nel caso insorgano complicazioni più o meno gravi nel decorso della gravidanza e dopo, sia relative alla madre che al bambino, senza tener conto del fatto che lo

stesso stato di gravidanza è, comunque, un periodo di criticità, che rende più difficoltoso l'affrontare la fatica di una frenetica attività lavorativa.

La professionista non vuole poter smettere di lavorare, ma desidera conciliare la possibilità di vivere con gioia la sua maternità, stare a casa se ha problemi di salute ma, soprattutto, avere un periodo più lungo dei canonici 5 mesi, in cui rallentare senza perdere la sua attività, i suoi clienti, avendo la possibilità di riprendere a pieno ritmo in seguito.

Il progetto prevede in particolare l'affiancamento alla lavoratrice autonoma, di un collaboratore giovane laureato sia per il periodo di maternità che per i primi mesi di vita del figlio. L'ente di previdenza, oltre il contributo di maternità, assumerebbe quindi a proprio carico, magari sotto forma di borsa di studio o collaborazione a progetto o altro, l'emolumento da corrispondere al collaboratore per il numero di mesi richiesti, formalmente motivati

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

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

La maternità per le suddette lavoratrici si configura quindi quale causa giustificativa dello scostamento rispetto ai parametri dettati dagli studi di settore.

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

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

La gravidanza e la maternità non sono esplicitamente individuate e disciplinate dal legislatore quali cause di esclusione dagli studi di settore , potendo essere considerate tali solo interpretando in modo estensivo la generica previsione indicata dalle norme vigenti, a seguito dell'instaurarsi di un contraddittorio con l'amministrazione finanziaria e l'eventuale ricorso alla competente autorità tributaria.

Infatti, come ampiamente richiamato sopra, fra le cause di esclusione è prevista all'art. 10 comma 4 lettera c, della L. 146/98, una forma generale nei confronti dei contribuenti che si trovano in un periodo di non normale svolgimento dell' attività lavorativa. Ed è probabilmente all'interno di tale tipologia a carattere generale di cause di esclusione che può essere correttamente inserita la maternità, quale evento giustificativo dello scostamento dei ricavi/corrispettivi rispetto ai parametri definiti dagli studi di settore.

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

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

della realtà istituzionale delle pari opportunità sono quelli di fornire gli strumenti per l'attuazione di politiche di genere nell'ambito del lavoro e nello specifico per le donne che svolgono attività intellettuale, sia in forma autonoma che dipendente, nel settore tecnico della chimica.

Il corso è rivolto a 20 partecipanti in rappresentanza degli Ordini territoriali presenti sul territorio nazionale.

CPO - CNC