



COMMISSIONE PER LE POLITICHE DEL LAVORO E DEI FATTORI PRODUTTIVI (II)

ATTI DEL CONVEGNO

STATI GENERALI SUL LAVORO DELLE DONNE IN ITALIA

CNEL, Parlamentino, 2 febbraio 2012

INDICE

Intervento Introduttivo

Giuseppe Casadio, Presidente II Commissione Cnel

Relazione "Il lavoro femminile in tempo di crisi"

Linda Laura Sabbadini, Istat

Relazione "I divari di genere in Italia"

Roberta Zizza, Banca d'Italia

Relazione "Profilo e fattori determinanti dell'inattività femminile in Italia: i risultati di una indagine Isfol"

Marco Centra, Isfol

Relazione "Donne e ammortizzatori sociali"

Antonietta Mundo, Inps

INTERVENTO INTRODUTTIVO a

gli STATI GENERALI "IL LAVORO DELLE DONNE IN ITALIA"

di Giuseppe Casadio – Presidente II

Commissione CNEL

Saluti e ringraziamenti.....

soprattutto alle colleghe (Consigliere CNEL, e non) che hanno collaborato alla progressiva messa a punto del progetto di realizzazione di questa giornata e alla sua articolazione.

Un sentito ringraziamento anche alle istituzioni e agli enti che hanno aderito alla nostra richiesta di rendere disponibili propri esponenti o dirigenti affinché portassero qui gli autorevolissimi contributi che ascolteremo.

Per parte mia affido a questo breve intervento introduttivo una sola finalità: rendere evidente e, spero, chiara la ragione per cui abbiamo definito l'incontro di oggi (forse con una enfasi che può apparire eccessiva, ma che è voluta) gli STATI GENERALI.

Due premesse per rendere più efficace e credibile la risposta a questo interrogativo:

- in Italia il mercato del lavoro (inteso come luogo dell'incontro fra domanda e offerta, e come luogo dello scambio fra prestazione e corrispettivo, in termini reddito individuale e di ruolo sociale) è ancora oggi luogo in cui si manifesta una doppia discriminazione in danno della componente femminile (dal M.d.L e nel M.d.L.). E' importante ragionare di come i diversi indicatori, quantitativi e

qualitativi, della discriminazione siano evoluti –per lo più positivamente- negli anni; ancor più importante, però, è avere coscienza del fatto che quella evoluzione non è affatto lineare. Basta leggere i più recenti report di Istat sugli andamenti congiunturali; sono certo che la dott.ssa Sabbadini darà conto di ciò, a partire da quello che appare il principale fattore di discriminazione: la troppa scarsa partecipazione delle donne italiane al M.d.L. Primo e principale perché incrocia ed enfatizza tutti gli altri: la discriminazione nella distribuzione del reddito, nell'accesso alle tutele, nella valorizzazione delle competenze. Sono altrettanto convinto che gli altri relatori della mattinata forniranno ulteriori dimostrazioni della sussistenza e della intensità di questi ulteriori fattori di discriminazione, sulla base di studi, indagini, esperienze sviluppati in ragione della loro propria attività scientifica e professionale. Per questo abbiamo organizzato questa prima sessione di lavoro nel modo che sapete e che insieme verificheremo. (A proposito di uno di questi aspetti ricordo che noi stessi come CNEL, in collaborazione con ISFOL, abbiamo di recente svolto un interessantissimo approfondimento sui differenziali retributivi di genere). Dunque quella che ho definito “doppia discriminazione” sussiste, è un fenomeno complesso, multiforme, pervasivo; agisce in profondità e produce effetti che non si limitano a fenomeni eclatanti quali quello, giustamente vituperato, delle “dimissioni in bianco”, che colpisce soprattutto le lavoratrici. E non è (la discriminazione di genere), di per sé, in via di superamento; a chi dubitasse di ciò basta consigliare una lettura comparata degli indici quanti-qualitativi della situazione italiana in rapporto a quelli degli altri paesi europei; tutti, non solo quelli con le migliori “performances”.

- La seconda considerazione di premessa è più di carattere “politico”. Ciascuno avrà notato che sulle tematiche genericamente inerenti la condizione delle donne nel M.d.L., nel corso degli ultimi anni, si manifesta una sempre maggiore frequenza di convegni, pubblicazioni, indagini. Gli istituti di studio e statistica sociale affinano i loro strumenti di lettura. Si produce più cultura, in merito. E' di questi giorni un importante convegno svolto in una autorevolissima sede istituzionale. Tuttavia sussiste un problema decisivo: quelle elaborazioni non incidono –non in misura significativa- nelle sedi e nei momenti della decisione politica. Nelle

premesse analitiche dei documenti programmatici il tema frequentemente compare, mentre nelle misure di intervento che si adottano, negli obiettivi che si definiscono, negli impegni di monitoraggio che si prevedono, il tema scompare. Un esempio fra i tanti, e fuori da ogni polemica retrospettiva, si veda il PNR 2011, a proposito del quale noi come CNEL segnalammo d'anticipo la carenza di obiettivi definiti e misurabili e di risorse dedicate alla strategia delle pari opportunità di genere. Quelle critiche furono poi ribadite nelle raccomandazioni del Consiglio dell'U.E. al PNR Italia. Vedremo il prossimo PNR, e vedremo come si concluderà, da questo punto di vista, il confronto appena avviato tra il Governo e le parti sociali in tema di politiche del lavoro.

Eccoci, così, tornati all'interrogativo iniziale: che senso ha questa giornata di lavoro? Quali obiettivi la animano? Un convegno fra i tanti, solo un po' più qualificato per il prestigio dei relatori?

Noi ci siamo posti un obiettivo più ambizioso e più concreto: pensiamo che il CNEL, per la sua intrinseca natura di istituzione della Repubblica e, ad un tempo, di luogo di confronto e sintesi fra le diverse rappresentanze sociali, possa più e meglio di ogni altro luogo, proporsi come sede presso cui svolgere le *istruttorie* circa la congruità e gli effetti attesi degli atti di governo *in-fieri* sulla fondamentale questione della valorizzazione della risorsa donna sul mercato del lavoro. Pensiamo, altresì, che alla funzione istruttoria possa associarsi quella di “*auditing*” sugli effetti prodotti da quei provvedimenti.

Senza che ciò metta in discussione in alcun modo l'autonomia di ciascuno dei soggetti istituzionali e sociali coinvolti. Potrebbe derivarne un input rivolto a tutti i soggetti interessati affinché si superi quello iato fra analisi ed efficacia delle scelte di governo, che è oggi sotto gli occhi di tutti. E che rischia di approfondirsi ulteriormente in ragione del fatto che l'urgenza della generale crisi economica induce spesso, nel predisporre interventi di emergenza, a trascurare le questioni di cui ci stiamo occupando, quasi fossero “un lusso per tempi migliori”. Invece non può essere così; si pensi soltanto, a titolo di esempio, alla questione della disoccupazione ed inoccupazione giovanile, su cui è giustamente diffuso un crescente allarme sociale; ebbene se i provvedimenti necessari per fronteggiare questa vera e propria emergenza, non incorporassero fin dalla loro progettazione la

“specificità” della condizione delle giovani donne nel loro approccio alle opportunità di lavoro, rischieremmo che anche l'auspicata fuoriuscita dalla generale crisi occupazionale riproducesse sul futuro tutti quei fattori di discriminazione di genere che oggi denunciavamo.

Ecco la nostra ambizione: la giornata di oggi può segnare l'avvio di una prassi innovativa; nei suoi sviluppi questo approccio potrà coinvolgere le istituzioni di governo centrali e periferiche (si pensi al ruolo del sistema delle istituzioni locali in tema di “strategie di conciliazione” per favorire la genitorialità, non solo la maternità), le forze sociali (per stimolare una più sistematica coerenza nelle loro autonome scelte rivendicative e negoziali), gli istituti di studio e ricerca sociale (per rendere più sistematica la lettura di genere dei fenomeni osservati), le rappresentanze dell'associazionismo femminile (per alimentare la ricerca di adeguate strategie di intervento).

Termino segnalando alcune iniziative che, nel recente passato, già hanno posto il CNEL su questo terreno di iniziativa se le valutiamo nelle loro potenzialità:

- nelle ultime tre legislature il CNEL ha elaborato e proposto al Parlamento un disegno di Legge per le statistiche di genere, in linea con le esperienze europee, che oggi giace nei cassetti delle Commissioni Parlamentari;
- nel 2010 l'Assemblea del CNEL ha approvato all'unanimità un documento di Osservazioni e Proposte intitolato per l'appunto “il lavoro delle donne in Italia”, curato dalla prof.ssa Daniela Del Boca, che già affronta le questioni in questa ottica generale di governo;
- appena qualche tempo prima presso il CNEL si svolse una straordinaria indagine sui cambiamenti del lavoro degli ultimi decenni (condotta da una commissione di esperti presieduta da Pierre Carniti) che produsse, sui temi alla nostra attenzione, due fondamentali saggi della prof.ssa Paola Manacorda (la nostra presidente di oggi) e del prof. Emilio Reyneri.

Mi limito a citare questi lavori già svolti o promossi dal CNEL; potrei citarne anche altri in tema di “donne e previdenza”, di “donne lavoratrici e maternità”, o altro ancora

Tutti questi materiali sono facilmente consultabili sul sito del CNEL; inoltre produrremo nei prossimi giorni un “dossier on-line” arricchito anche dai materiali della giornata odierna.

CNEL II° COMMISSIONE – STATI GENERALI su IL LAVORO DELLE DONNE IN ITALIA

Il lavoro femminile in tempo di crisi

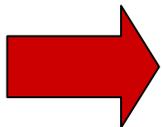
Linda Laura Sabbadini
Capo Dipartimento
per le statistiche sociali ed ambientali
ISTAT

Roma, 2 febbraio 2012

E' cambiato il modello di partecipazione al lavoro delle donne

Nel corso degli ultimi decenni:

- le donne vi entrano in **età più avanzata**, proprio nel momento in cui le generazioni precedenti iniziavano a uscirne
- hanno **aspirazioni e istruzione** più elevate che in passato
- non hanno intenzione di smettere di **lavorare in futuro**
- ciò è valido **anche al Sud** anche se molte sono scoraggiate o disoccupate e poche occupate



Nonostante i cambiamenti della coscienza femminile, le donne si scontrano con una dura realtà

Dalla metà degli anni '90 al 2008 cresce l'occupazione femminile



La **caduta** dell'occupazione all'inizio degli **anni '90** è stata **minore** rispetto agli uomini ed è durata meno



Già nel **1995** inizia una **sostenuta ripresa**

Nel **2008**: 9 milioni 341 mila occupate, **1 milione 694 mila occupate in più** rispetto al 1993

La maggior parte dei posti di lavoro aggiuntivi dal 1993 sono femminili, **ma la gran parte** dell'incremento avviene nel **Centro-nord** (1 milione 471 mila) mentre il Sud raccoglie le briciole (222 mila)

Le donne svolgono di più **tutti i tipi di lavori** (part-time, tempo determinato e orari atipici)

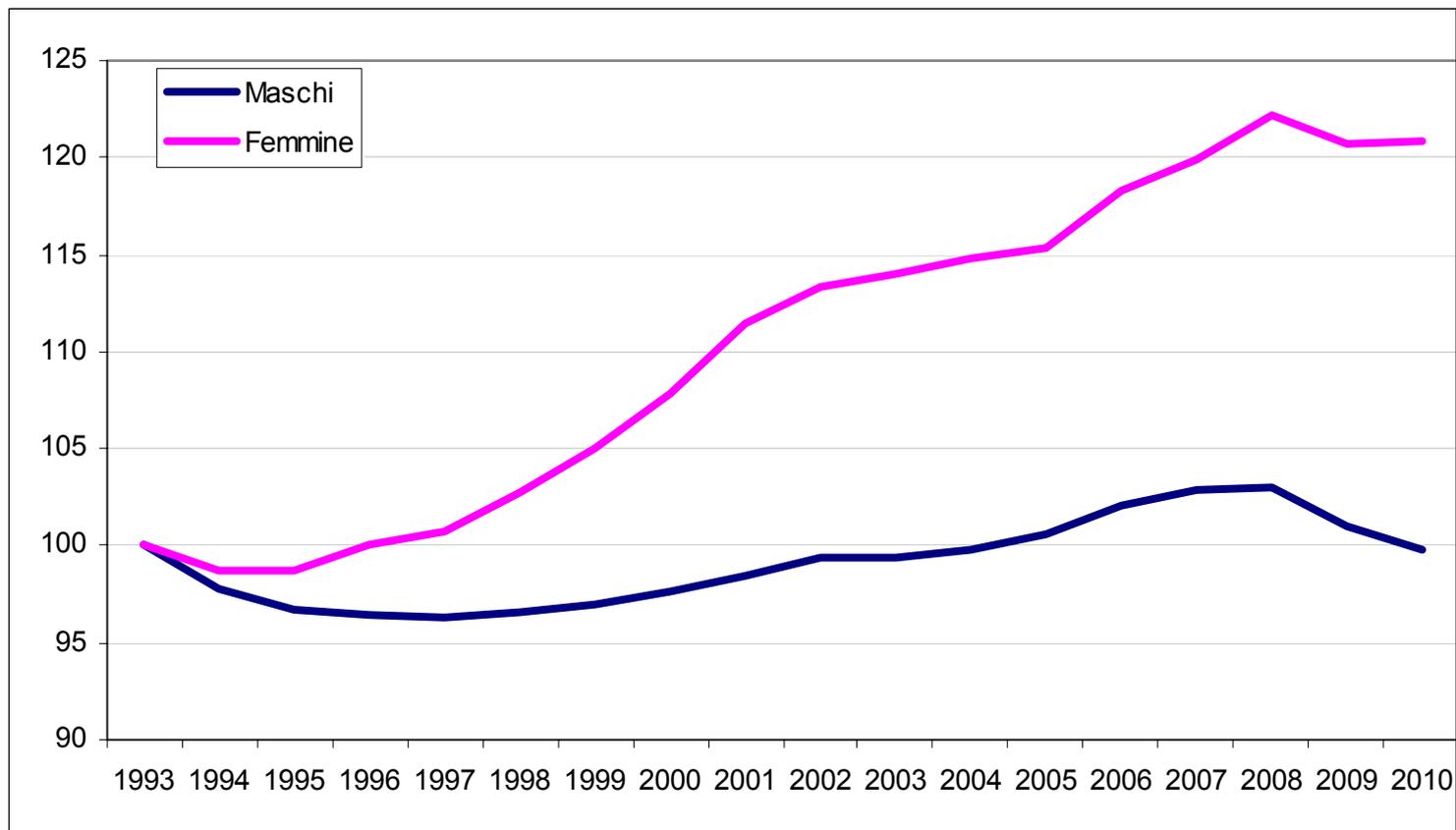
Migliora la posizione lavorativa (meno operarie, più impiegate, e consistente presenza nelle professioni tecniche e intellettuali)

La crisi ha aggravato i **problemi strutturali** dell'occupazione femminile, quantitativi e in particolare in tema di **qualità del lavoro**:

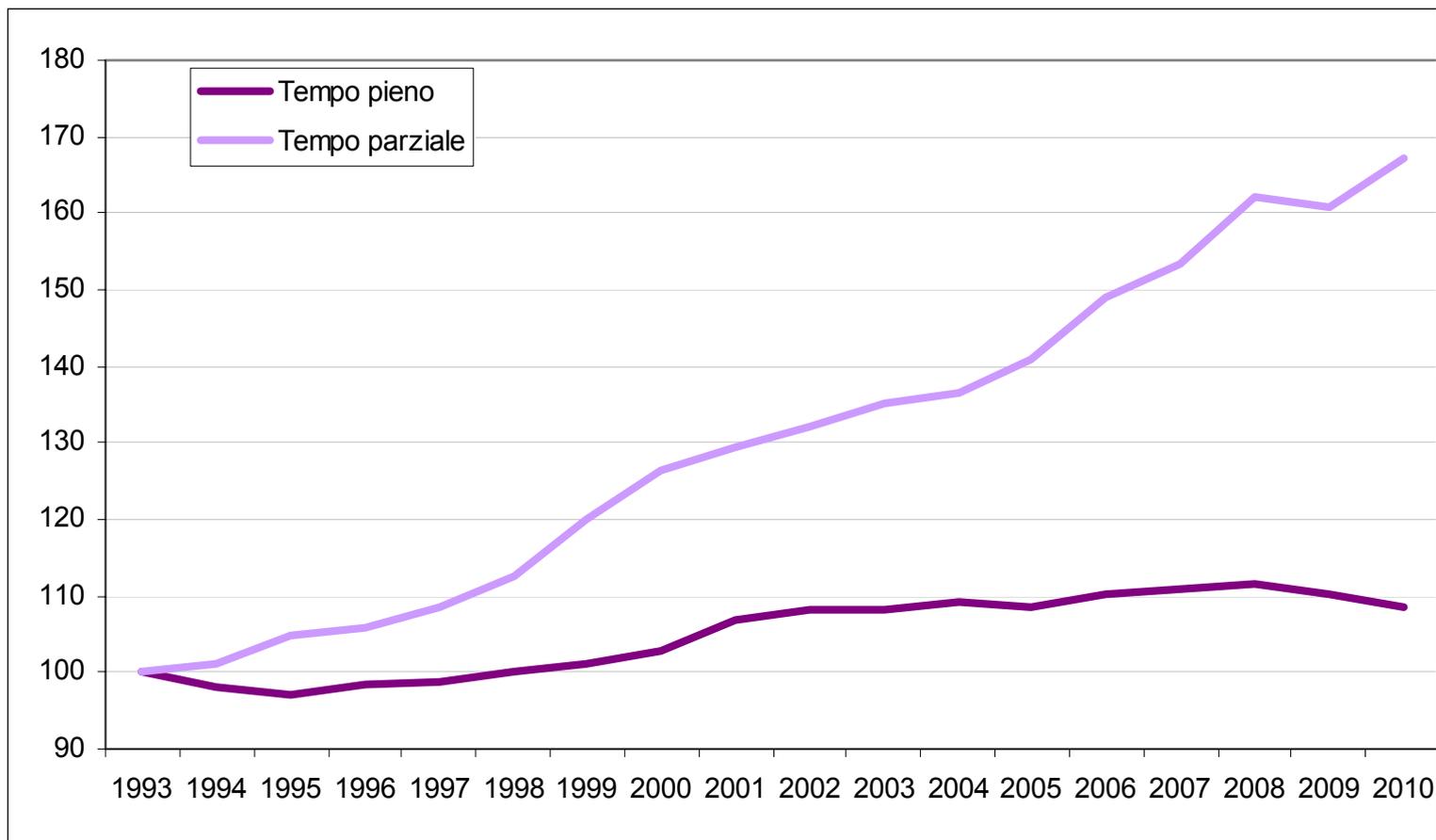
- ✓ nel biennio **2008-2010** l'occupazione femminile è **diminuita di 103 mila unità (-1,1%)**
- ✓ è diminuita l'occupazione **qualificata (-270 mila)** ed è aumentata quella **non qualificata (+218 mila)**
- ✓ nell'**industria** diminuiscono più le donne (**-12,7%**) che gli uomini (**-6,3%**)
- ✓ sono aumentati i fenomeni di **segregazione verticale e orizzontale**
- ✓ è cresciuto il **part-time** solo nella **componente involontaria** (soprattutto nel commercio e ristorazione e nei servizi alle famiglie)
- ✓ si è acuitizzato il **sottoutilizzo del capitale umano**

Nel 2011 modesto recupero e **ulteriore peggioramento** per le **giovani (-45 mila occupate nella media primi tre trimestri)**

Andamento occupazione maschile e femminile



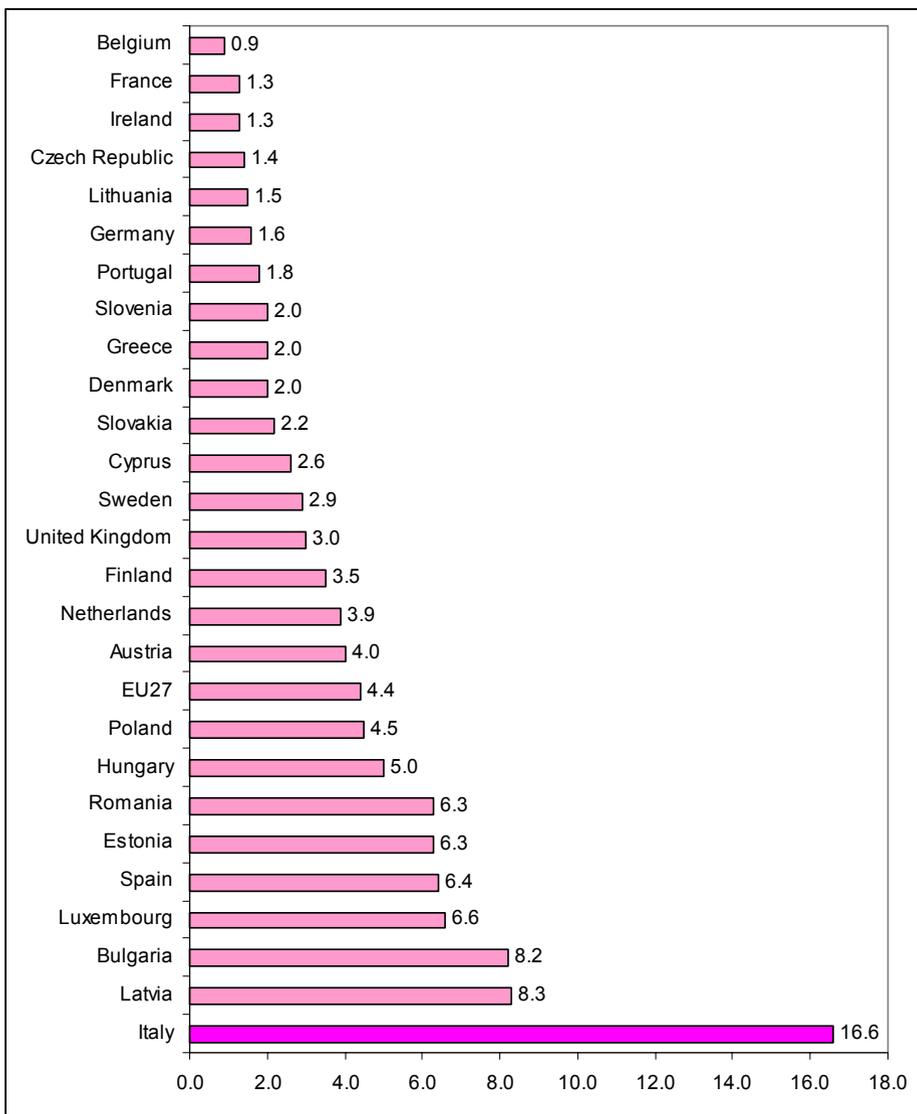
Andamento occupazione femminile per regime orario



Nonostante la spinta delle donne e la crescita avvenuta, meno della metà oggi lavora

- **Tasso di occupazione 2010: 46,1%**
 - **ultimi in Europa prima di Malta**
- **Il Sud scende al 30,5% contro il 56,1% del Nord**
- **Le donne con al massimo la licenza media al 28,3%**
- **Al Sud serve la laurea alle donne per arrivare ad un tasso di occupazione superiore al 50%:**
 - **laureate 62,0%**
 - **diplomate 39,3%**
 - **basso titolo di studio 17,4%**
- **Tasso di disoccupazione femminile maggiore di quello maschile al contrario dell'Europa (9,7% vs. 7,6% in Italia contro 9,6% per entrambi i generi in Europa) ma poco significativo nel nostro paese**
- **Tasso di inattività molto elevato 48,9% e superiore a quello europeo 35,5% sintomo di un forte scoraggiamento**

Indicatore supplementare al tasso di disoccupazione



La quota di donne inattive 15-74 anni che:

“non cercano attivamente lavoro ma sono subito disponibili a lavorare”

In Italia è quasi 4 volte più elevata che in Europa (16,6% vs. 4,4%)

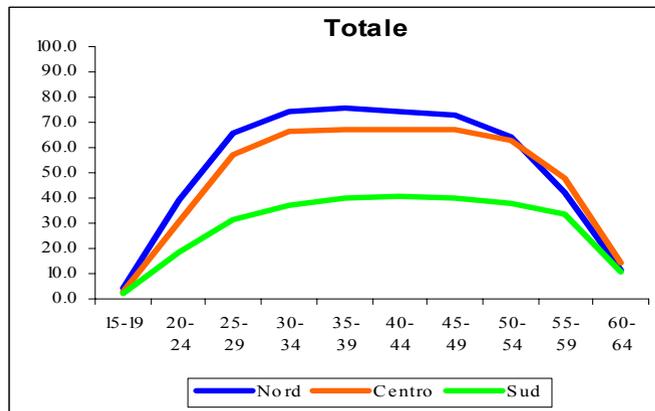
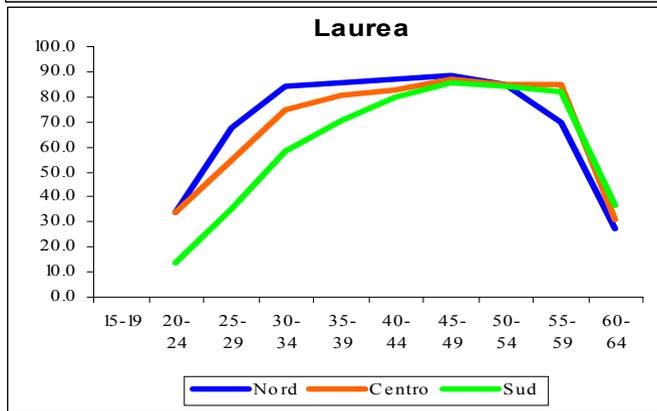
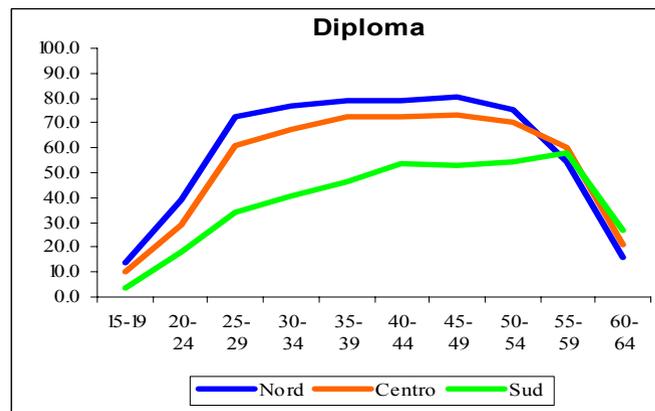
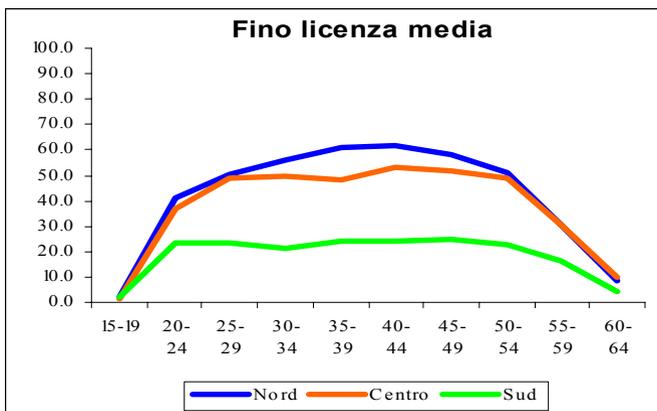
La distanza è ancora più forte in confronto ai principali paesi

Dopo gli studi inizia un percorso a "ostacoli" peggiore dei loro coetanei

Le donne si scontrano subito con la dura realtà:

- Molte non entrano nel mercato del lavoro specie al Sud e se con basso titolo di studio
- Molte entrano in ritardo nel mercato del lavoro
- Problemi anche se laureate

Tasso di occupazione femminile per titolo di studio, ripartizione geografica e classe di età – Anno 2010



Un percorso a “ostacoli”: meno lavoro, più precario, meno pagato

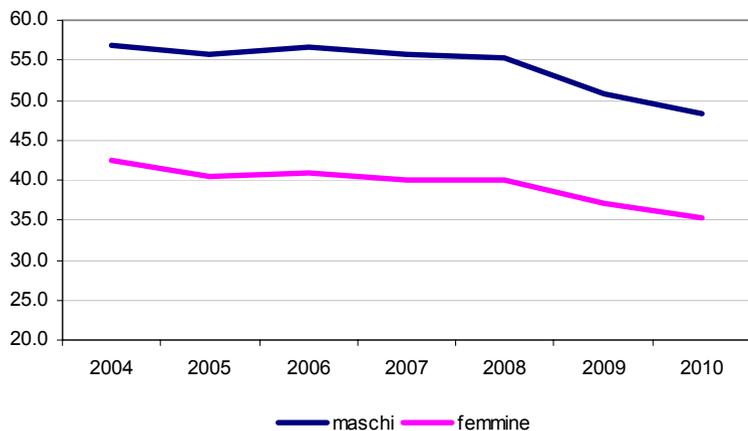
Le giovani vivono una situazione più critica di quella dei coetanei, già critica

Fin dall’inizio della carriera lavorativa (18-29 anni):

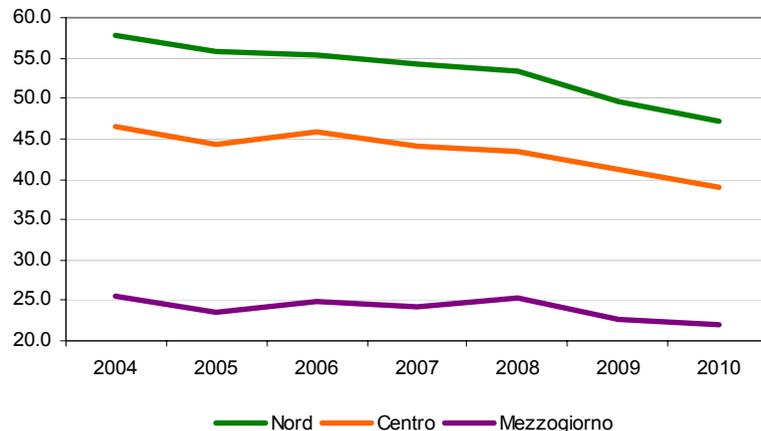
- **Tasso di occupazione più basso (35,4% vs. 48,4%)**
- **Più precarie (35,2% vs. 27,6% sono dipendenti a termine o collaboratori)**
- **Le laureate più sottoutilizzate (52% vs. 41,7% svolgono un lavoro per il quale è richiesto un titolo di studio inferiore a quello posseduto)**
- **Guadagnano meno (892 mila euro vs. 1.056 mila euro la retribuzione netta mensile dei dipendenti)**

Negli ultimi anni la situazione è peggiorata

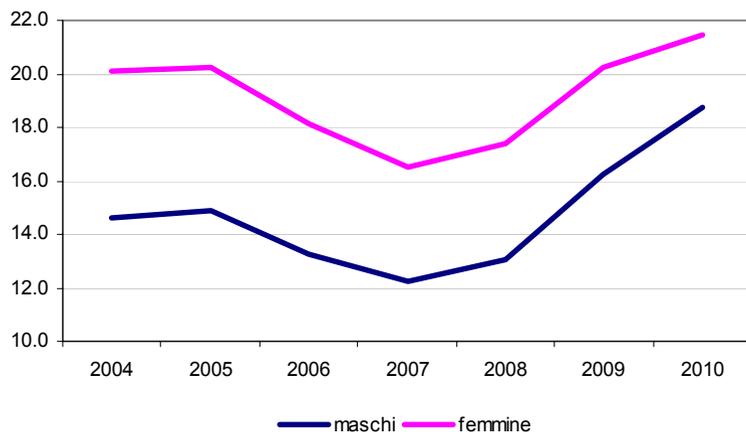
Tasso di occupazione 18-29 anni



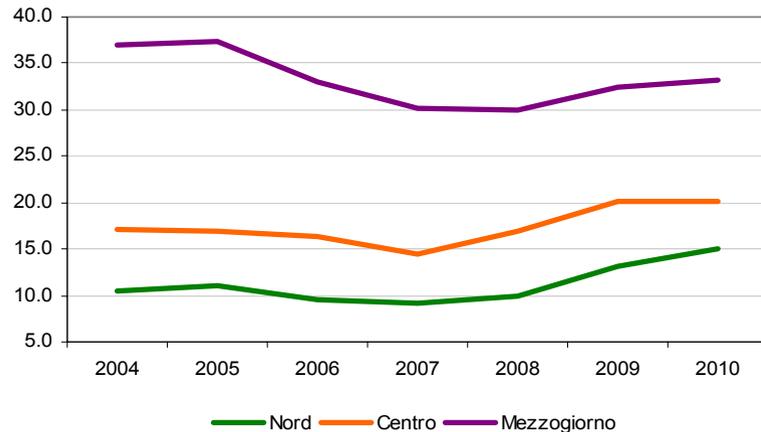
Tasso di occupazione femminile 18-29 anni



Tasso di disoccupazione 18-29 anni



Tasso di disoccupazione femminile 18-29 anni



Un percorso a ostacoli: hanno più difficoltà a rimanere sul mercato del lavoro

Tra le **madri** il **30%** interrompe il lavoro per motivi familiari contro il **3%** dei **padri**

Sono circa **800 mila** (pari all'**8,7%** delle donne che lavorano o hanno lavorato) le **madri** che hanno dichiarato di essere state **licenziate o messe in condizione di doversi dimettere**, nel corso della loro vita lavorativa, a causa di una gravidanza: **le dimissioni in bianco**

Hanno poi **ripreso l'attività solo quattro madri su dieci**, tra quelle costrette a lasciare il lavoro, ma con valori diversi nel Paese: **una su due al Nord** e soltanto **poco più di una su cinque nel Mezzogiorno**.

Le **interruzioni imposte dal datore di lavoro riguardano più spesso le generazioni più giovani**: si passa infatti dal **6,8%** delle donne nate tra il **1944 e il 1953** al **13,1%** di quelle nate dopo il **1973**.

Per queste ultime generazioni, le **dimissioni in bianco coincidono quasi con il totale delle interruzioni a seguito della nascita di un figlio**, cioè non sono una libera scelta

E il tasso di occupazione femminile diminuisce all'aumentare del numero di figli

Tasso di occupazione per ruolo ricoperto in famiglia (25-44 anni)

	F	M
Single	81,2	84,6
Coniuge in coppia senza figli	73,1	90,9
Monogenitore	69,3	86,5
1 figlio	71,3	85,8
2 figli	66,7	86,5
3 figli o più	62,3	95,6
Coniuge in coppia con figli	52,5	90,5
1 figlio	60,0	91,3
2 figli	50,6	90,8
3 figli o più	33,7	85,0

La diminuzione si evidenzia anche tra primo e secondo figlio più che nel resto d'Europa

Arrivano “peggio”: fanno meno carriera

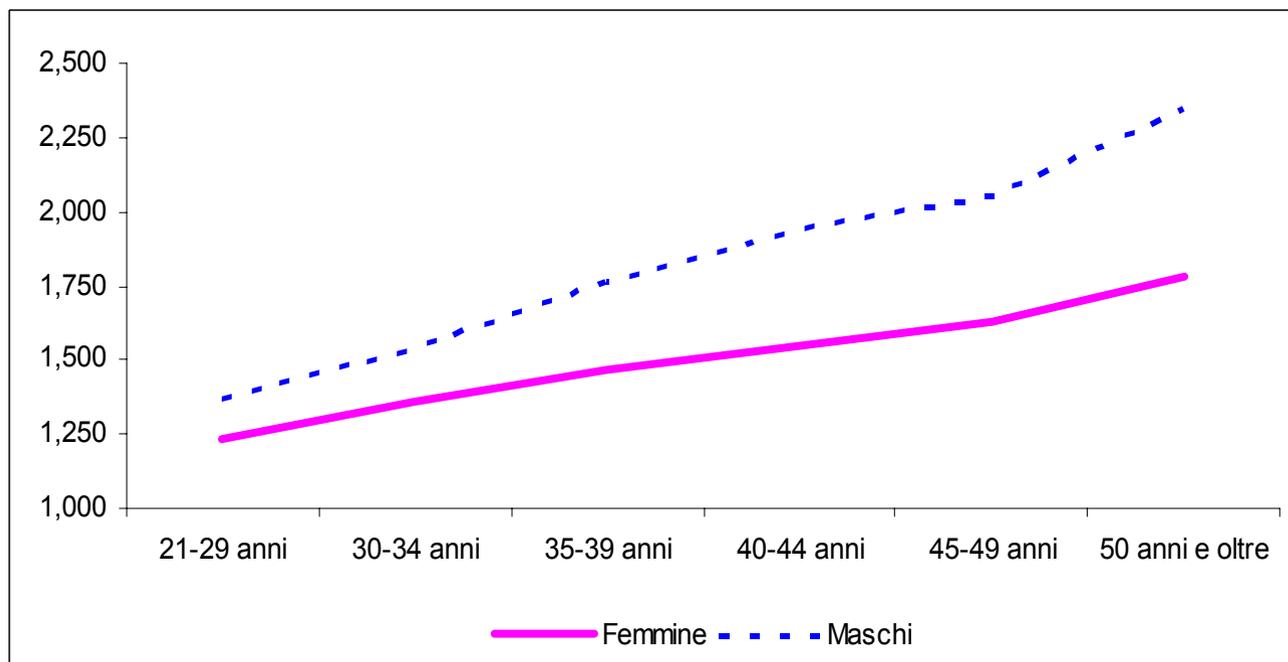
- **Una forte barriera** nei percorsi di carriera
- **Durante tutto il percorso della vita lavorativa le donne più sottoutilizzate**, specialmente se laureate (40% vs. 31% dei maschi)
- **Poche donne nei luoghi decisionali**, nonostante il merito
 - **Imprenditrici (19%)**
 - **Dirigenti (27%)**
 - **Libere professioniste (29%)**
 - **Dirigenti medici di strutture complesse (13,2%)**
 - **Prefetti (20,7%)**
 - **Professori ordinari (18,4%)**
 - **Direttori enti di ricerca (12%)**
 - **Ambasciatrici (3,8%)**
 - **Nessuna donna a vertici della magistratura**

Arrivano “peggio”: differenza di genere nelle retribuzioni cresce con l'età

La **retribuzione netta mensile** delle dipendenti è **inferiore** di circa il **20%** a quella degli uomini (nel 2010, 1.096 contro 1.377 euro), anche se il divario si dimezza considerando i soli impieghi a tempo pieno (rispettivamente 1.257 e 1.411 euro).

Tra gli occupati **full-time**, **differenze** significative permangono per le **laureate** (1.532 euro rispetto ai 1.929 euro dei maschi).

**Retribuzione netta dipendenti full-time laureati per genere e classe di età
– Anno 2010**



Se sono straniere la situazione è ancora più critica

Partecipazione al mercato del lavoro

- Tasso di occupazione più elevato delle italiane (nel 2010 pari a 50,9% vs. 45,7%) ma:
 - ✓ maggiore diminuzione con la crisi (in due anni -1,9% pp)
 - ✓ inferiore nelle regioni del Nord (49,5% vs. 57%)
 - ✓ più basso in presenza di figli (42,7% vs. 50,6%) anche per mancanza di rete familiare oltre che per motivi culturali
- Forti differenze del tasso di occupazione per comunità (superiore al 90% per le filippine e inferiore al 35% per albanesi e marocchine)
- Tasso di disoccupazione più elevato (nel 2010 13,3% vs. 9,3%)
- Media primi 3 trimestri del 2011 tasso di occupazione scende di -0,5 pp tasso di disoccupazione sale di 0,2 pp

Scarsa la qualità del lavoro

- Più della metà svolge un **lavoro non qualificato** (58% vs. 9% delle italiane)
- Il 40,1% svolge un **lavoro domestico** presso le famiglie (1,7% le italiane)
- Oltre una straniera su due svolge un lavoro per il quale è richiesto un **titolo di studio inferiore a quello posseduto** (51,1% vs. 19,8%)
- La concentrazione in lavori poco qualificati comporta una **bassa paga mensile: 788 euro vs. 1.131 euro** delle italiane

Tutte le donne sono accomunate da un percorso ad ostacoli perché ...

sono sovraccariche ...

- Nelle coppie di occupati con **donna tra 25 e 44 anni**, in un giorno medio settimanale **la donna lavora in totale** (lavoro retribuito e familiare) **53' in più del suo partner (9h08' delle donne contro le 8h15' degli uomini)**
- Il divario cresce in presenza di figli (**+1h02'**): le madri lavorano più dei loro partner occupati: **9h25'** a fronte di **8h23'** dei padri
- L'asimmetria dei ruoli è elevata: il **71,9% delle ore** dedicate al **lavoro familiare** (lavoro domestico, di cura e di acquisti di beni e servizi) dalle coppie di occupati è **a carico delle donne**
- Nel tempo l'asimmetria è diminuita: in 20 anni **tra le coppie di occupati con figli** è scesa dall'**80,6%** del 1988-89 al **72%** del 2008-09 (**-12 punti percentuali**) perché:
 - le **madri** hanno **tagliato 37'** di lavoro familiare (da **5h48'** a **5h11'**)
 - i **padri** lo hanno **incrementato di 26'** (da **1h34'** a **2h00'**)Quindi più per i tagli operati dalle madri che per l'incremento dei padri (1 minuto all'anno!)

I mutamenti restano lenti e limitati e l'asimmetria nei carichi di lavoro familiare resta molto elevata, poco cambiamento maschile

E così che i desideri delle donne non riescono a tradursi in realtà

- Stanno più a lungo in casa con i genitori quando **vorrebbero uscire:**

55,1% ha intenzione di uscire (contro il 50,3% dei maschi 18-39 anni), soprattutto se dirigenti, imprenditrici e lib.prof. (87%) e lav.in proprio (80%)

- Fanno meno **figli** quando **ne vorrebbero in media 2:**

il numero medio di figli desiderato dalle dirigenti, imprenditrici e lib.prof e lav.in proprio è di 2,1 e in media ne hanno avuti 1,4 e 1,6 rispettivamente

- Sono schiacciate dai tempi di lavoro (extradomestico e familiare) e a farne le spese è il loro **tempo libero:**

Per le occupate 2h37' di tempo libero contro 3h36' dei loro partner, e si scende a 2h22' per le dirigenti, imprenditrici e libere professioniste e a 2h12' per le lavoratrici in proprio

- ... fanno fatica a garantirsi una **normalità** di vita quotidiana. La quotidianità 'normalizzata' appare sempre più un sogno difficile da raggiungere

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 nonne “sandwich”

Dal punto di vista delle **madri delle donne** (nate nel 1913, 1934 e 1945)

La donna del 1913 diventa nonna a 53 anni	vive col coniuge, i 3 figli avuti sono usciti dalla famiglia e le daranno 6 nipoti, non ha più genitori anziani, e non ha grandi carichi per i nipoti perché 2 figlie/nuore su 3 sono casalinghe
La donna del 1934 diventa nonna a 55 anni	vive col coniuge, ha ancora un genitore anziano di cui occuparsi, ma le figlie e le nuore impegnate una su due col lavoro hanno maggior bisogno di aiuto → più carico anche se meno figli e nipoti della precedente
La donna del 1945 diventa nonna a 55 anni	dei due figli avuti uno è ancora in casa, ha un madre 80enne nel 50% dei casi e un padre 83enne nel 17%. Presta aiuto per la cura dei nipoti. A questa età ancora il 23% è occupata

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

Le reti informali: forte crisi strutturale

Il ruolo ricoperto dalle nonne sarà sempre più difficile da sostenere

In crisi un modello di welfare basato sull'aiuto tra generazioni di madri e di figlie, e sul lavoro non retribuito di cura delle donne.

Le nonne sempre più schiacciate tra cura dei nipoti, carico di lavoro all'interno della propria famiglia e l'assistenza dei genitori anziani in molti casi non autosufficienti, carico del loro lavoro extradomestico

In prospettiva:

- calo della fecondità
- aumento dell'occupazione femminile
- aumento della durata media della vita

**questa situazione
si aggraverà**

Il carico delle reti sulle donne e anche sulle nonne diventerà sempre più insostenibile

Ma le conseguenze di tutto ciò non ricadono solo sulle donne

... ma anche sugli anziani, i disabili, le madri con figli piccoli e tutti coloro che sono assistiti dalle donne.

Emergono **situazioni critiche** e bisogni non soddisfatti per **quasi due milioni di persone**, il 37,6 per cento delle quali risiede nel Mezzogiorno:

- **651 mila** anziani gravemente limitati nello svolgimento delle attività quotidiane che non ricevono aiuti di nessun tipo e vivono in situazioni non adeguatamente protette all'interno della famiglia. 275 mila vivono soli, 300 mila con altre persone con limitazioni
- **941 mila** anziani con limitazioni seppur meno gravi che in gran parte vivono soli (726 mila) oppure in famiglie dove sono presenti altre persone con limitazioni
- **332 mila** adulti non anziani ma con gravi limitazioni, 83 mila delle quali vivono sole.

La situazione dei servizi è inadeguata

■ L'inadeguatezza quantitativa e come distribuzione sul territorio

la spesa dei Comuni per i servizi dedicati agli anziani, nel 2008, si attesta a soli 117 euro per ciascun residente anziano, con una forte sperequazione territoriale: al Sud si spendono 59 euro contro i 165 del Nord-est, quando al sud gli anziani stanno peggio in salute

La spesa dei Comuni per i servizi dedicati ai disabili mediamente di 2.500 euro, ma oscilla tra i 658 euro del Sud a 5.075 del Nord-est

✓ La spesa per assistenza alle famiglie con figli si attesta in media a 115 euro anno per componente, 47 al Sud e 165 al Nord-est

✓ Gli asili nido e i servizi integrativi per la prima infanzia rappresentano uno dei servizi fondamentali per l'attuazione delle politiche di conciliazione, ma nel 2010 solo il 18% dei bambini sotto i due anni si sono avvalsi di almeno uno dei servizi socio-educativi, con squilibri territoriali rilevanti: sotto il 10% in quasi tutte le regioni del Mezzogiorno e circa il 30% in altre regioni del Centro-Nord. In totale l'accesso ai nidi è pari solo al % del totale

✓ CON LA CRISI LA SITUAZIONE PEGGIORERA' E CIO' APRE INTERROGATIVI INQUIETANTI SUL DESTINO DEI SOGGETTI BISOGNOSI DI AIUTO

Reti informali e servizi sociali in crisi: quale futuro

- Se la rete informale non ce la fa più perché le donne sono sovraccariche
- Se i servizi sociali già scarsi e sperequati sul territorio non si sviluppano adeguatamente

Chi si farà carico dei problemi di cura e dei bisogni dei soggetti più vulnerabili del nostro Paese?

- Se i servizi sociali non si svilupperanno adeguatamente perché non ci si investe o ci disinveste

come si farà a valorizzare le risorse femminili schiacciate e sovraccaricate dal lavoro di cura?

La situazione delle donne sul mercato del lavoro è peggiorata con la crisi partendo da una situazione già grave.

■ O si redistribuisce il lavoro di cura tra i generi e nella società **SVILUPPANDO UNA RETE DI SERVIZI AMPIA E FUNZIONANTE** e forme di lavoro flessibili nell'ottica della conciliazione, facilitando anche la crescita dell'occupazione femminile nel settore dei servizi.

■ O difficilmente potrà esserci futuro per l'occupazione femminile. **I nodi del welfare fai da te sono venuti al pettine. E' aperta la questione della necessità di rifondazione del sistema di welfare anche in quest'ottica.**

I divari di genere in Italia: le cause possibili

Roberta Zizza

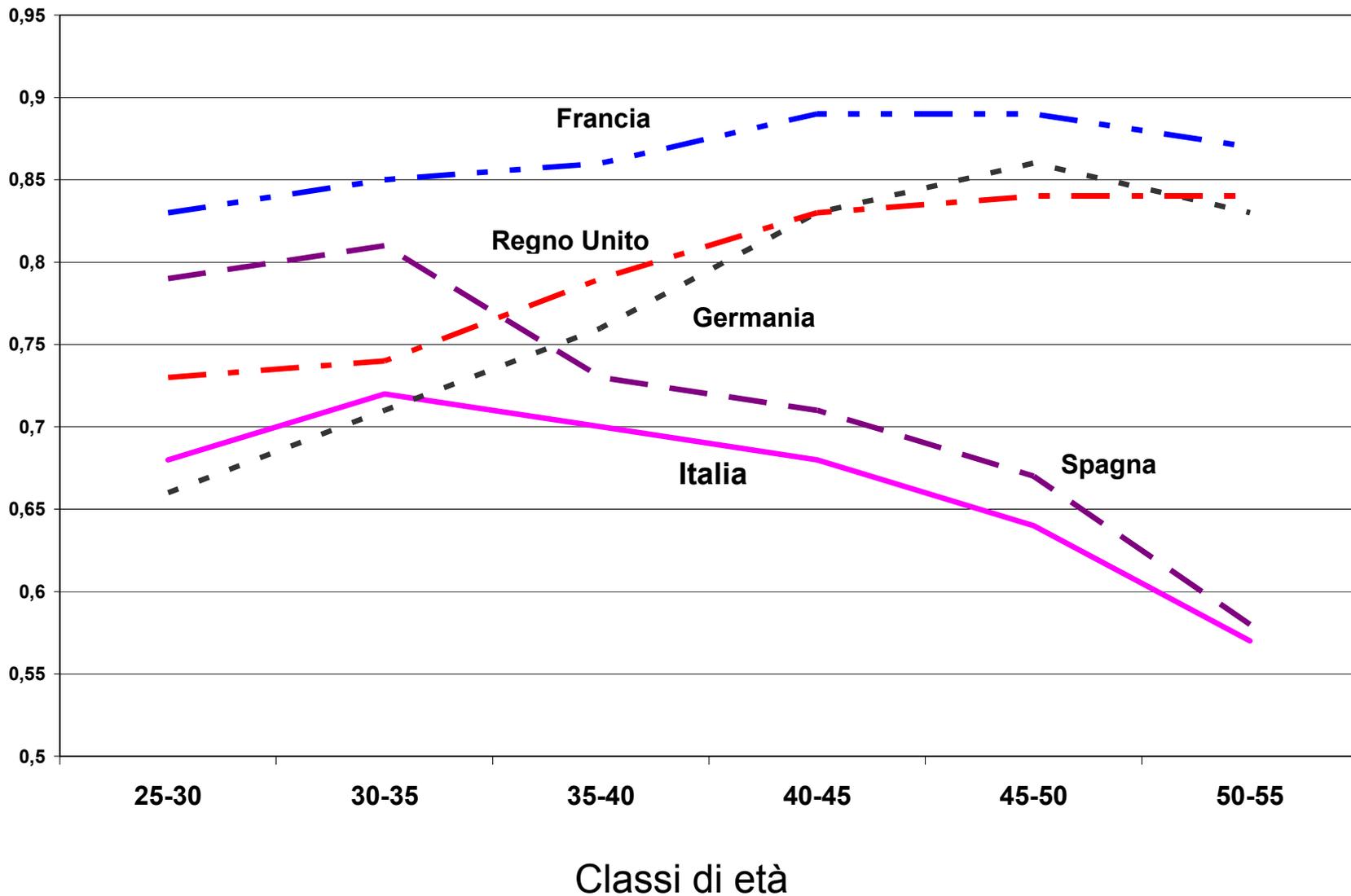
Stati generali su IL LAVORO DELLE DONNE IN ITALIA

CNEL, Roma, 2 febbraio 2012

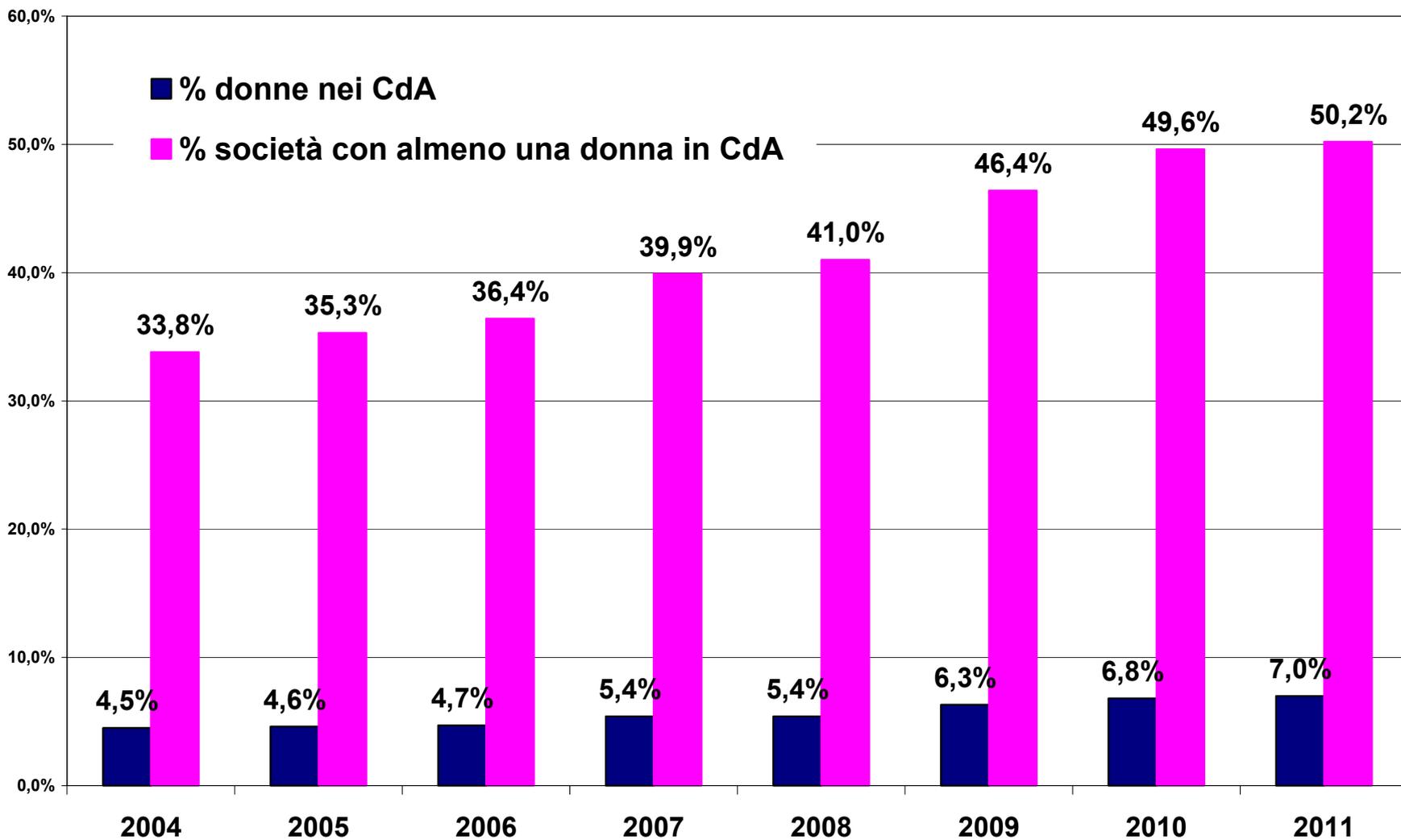
I divari

- **Tassi di occupazione**
- **Presenza ai vertici**
- **Retribuzione**
- **Imprenditoria**
- **Istruzione**

Tassi di partecipazione femminili



Presenza ai vertici delle società quotate



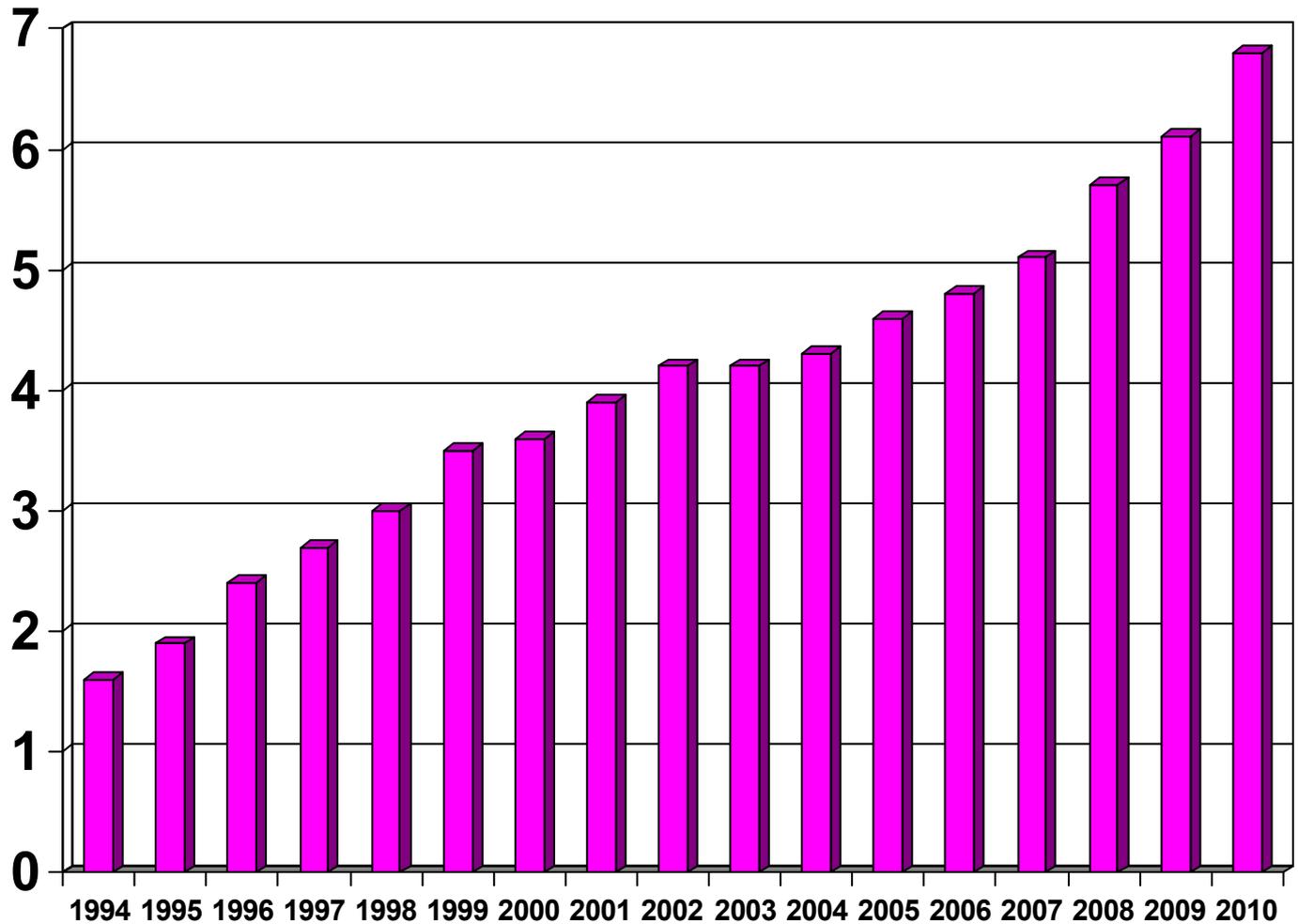
Presenza ai vertici delle società quotate

Dove sono presenti più frequentemente?

- Donne “collegate” al controllante da legami di parentela: più frequenti nelle società più piccole, nei comparti dei beni di consumo, a proprietà più concentrata, a controllo familiare, con CdA più grandi
- Donne “non collegate” al controllante: più frequenti nelle società più “giovani” (in termini di quotazione), nei settori ICT, a proprietà diffusa o con controllo straniero, con CdA più grandi, con più indipendenti, più “giovane”

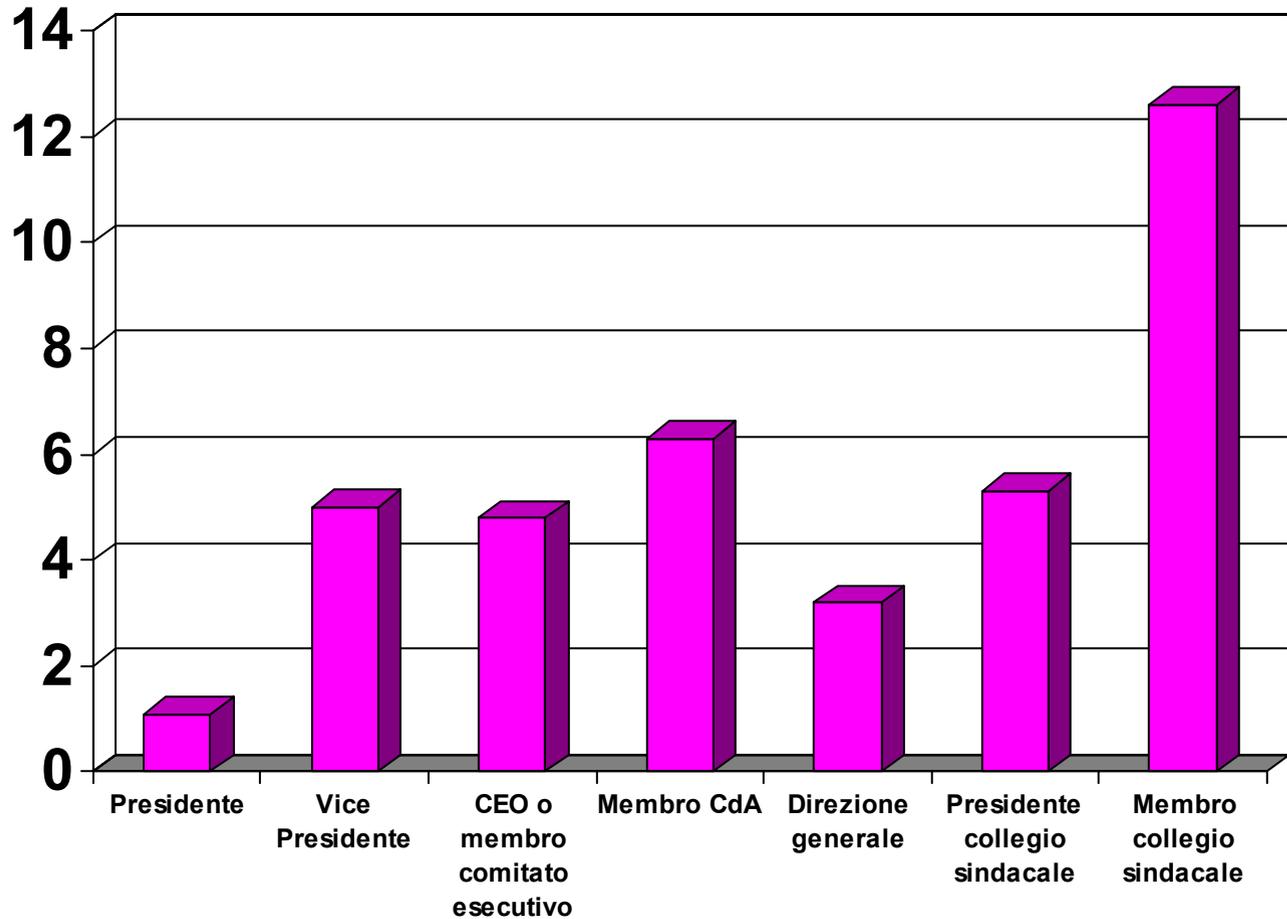
Presenza ai vertici delle banche

% nel
totale di
CdA,
collegio
sindacale,
direzione
generale



Presenza ai vertici delle banche

% donne
nelle varie
posizioni

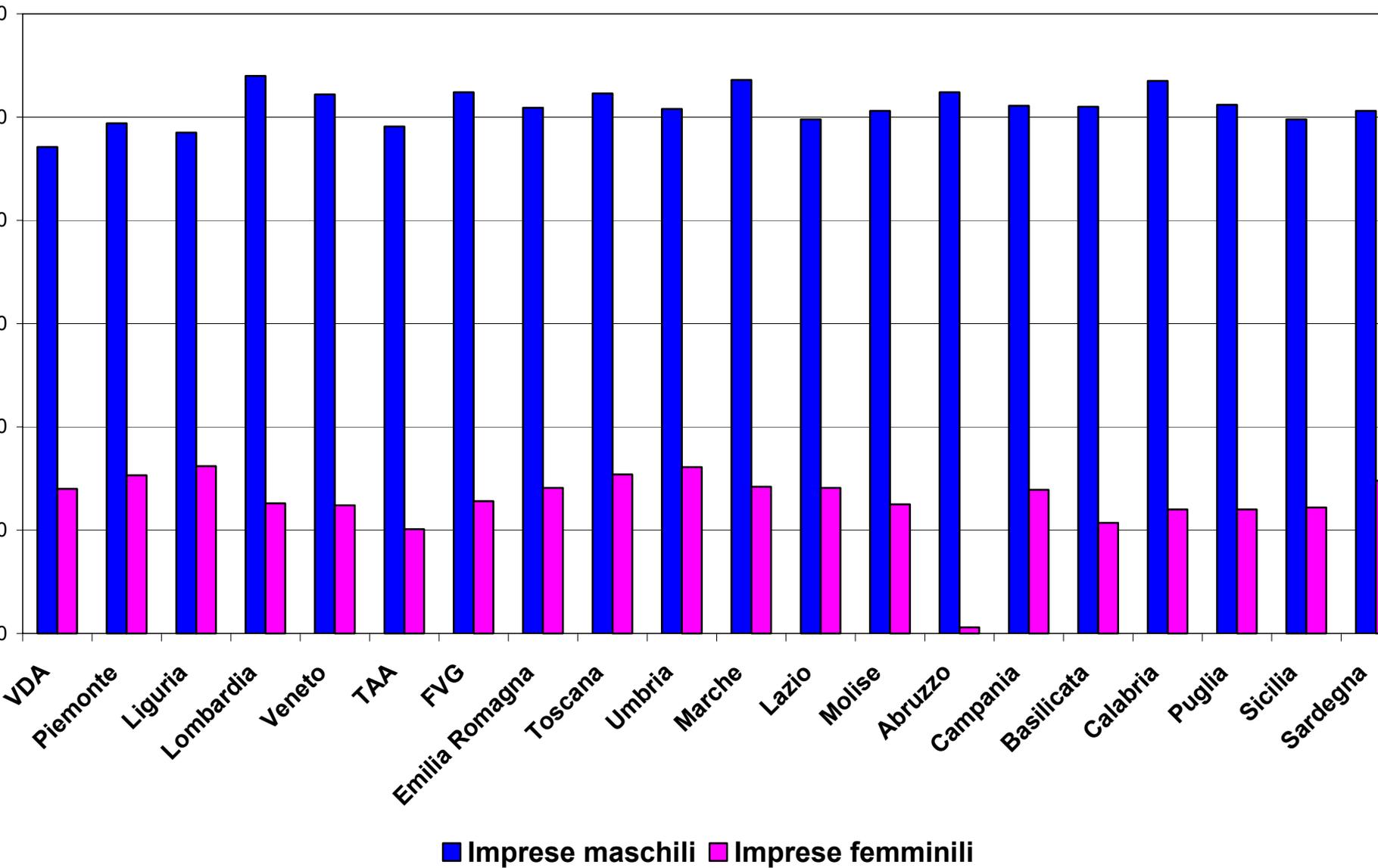


Differenziali salariali

- Il differenziale grezzo è circa del 6% (min 4,9% del 2000, massimo 7,7% nel 2002)
- **Controllando per le caratteristiche del lavoratore: il gap è più ampio e crescente nel tempo: da 10,3% nel 1995 a 13,8% nel 2008**
- L'ampliamento del divario rispetto alle stime grezze emerge anche quando si aggiungono le caratteristiche del lavoro e del datore di lavoro: da 9,4% nel 1995 al 10,2% nel 2008
- Anche tenendo conto della selezione del campione, il gap si conferma ampio e dell'ordine del 13% alla fine dello scorso decennio

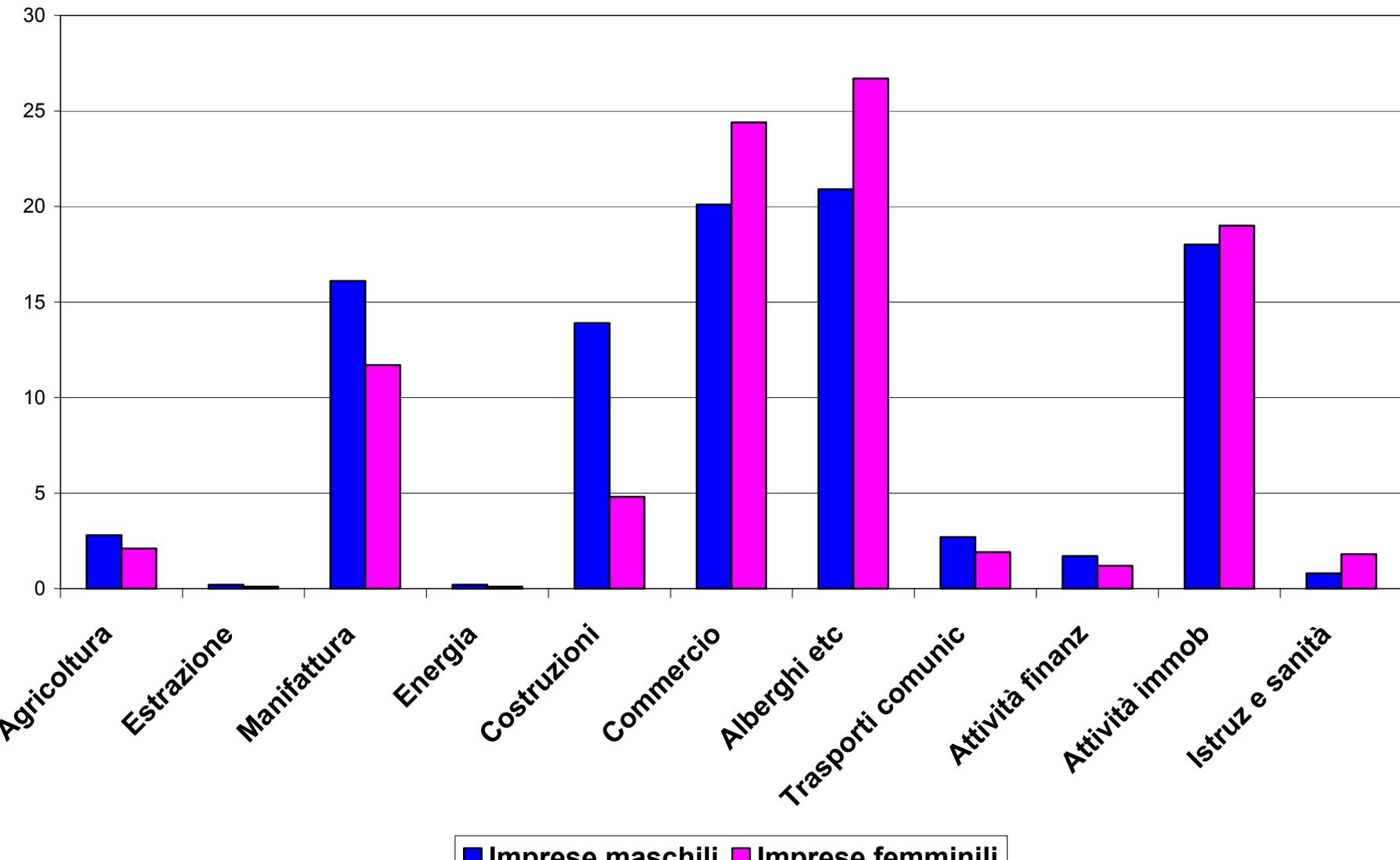
Imprese femminili

(per regione)



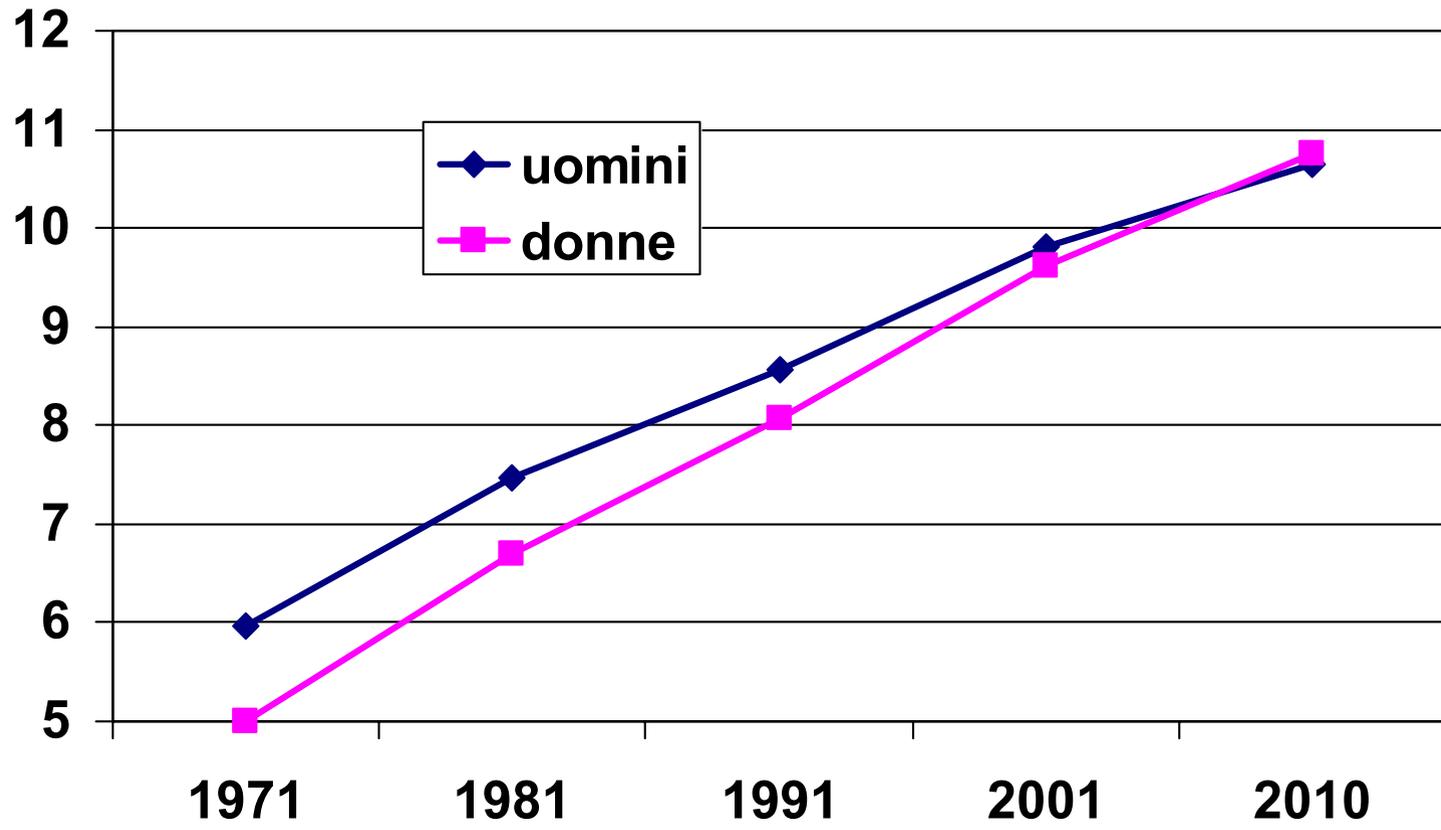
Imprese femminili

(per settore)



Istruzione

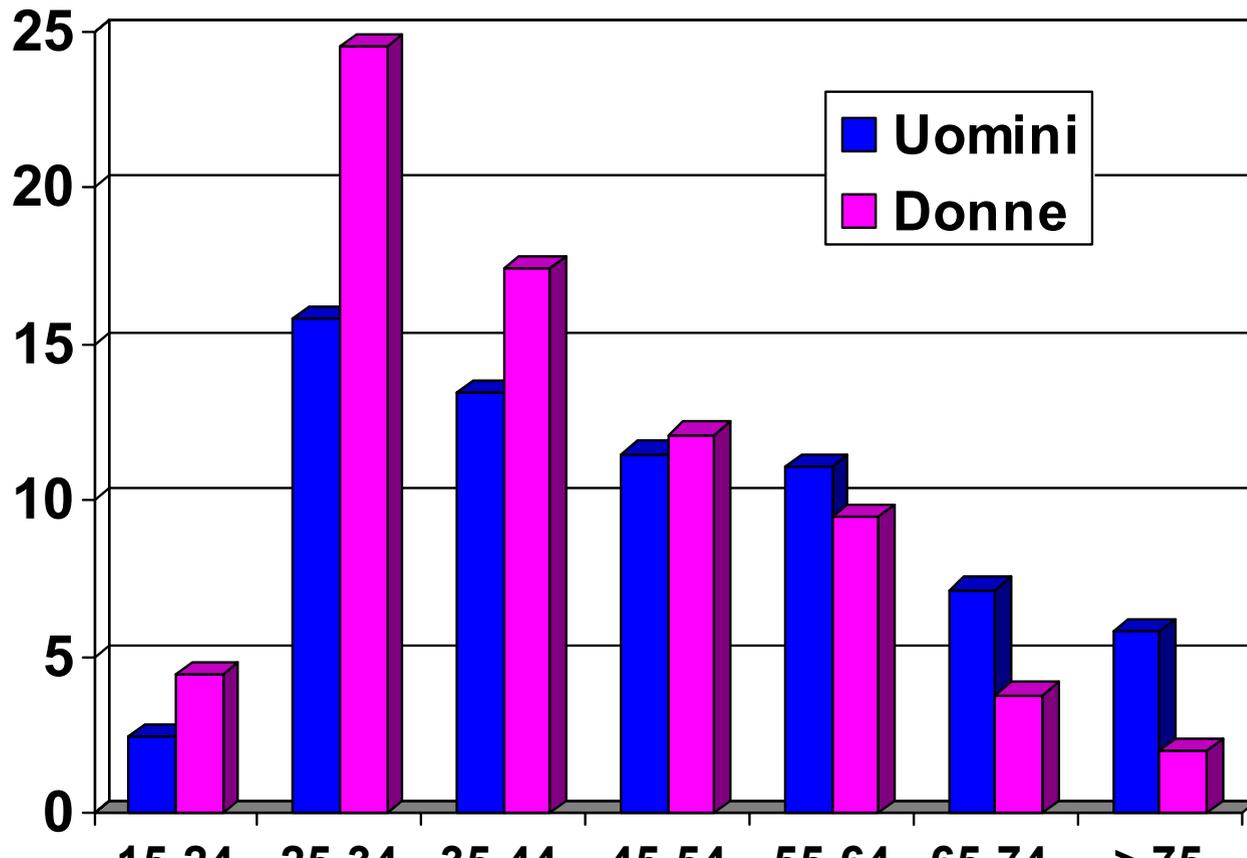
Anni medi di
istruzione



Istruzione

Le donne più giovani (24-34 e 35-44 anni) sono in media più istruite dei loro coetanei. Dal confronto con le coorti più anziane (65-75 e oltre 65) si nota che si è colmato il divario in termini di istruzione (ma sempre indietro nel confronto europeo)

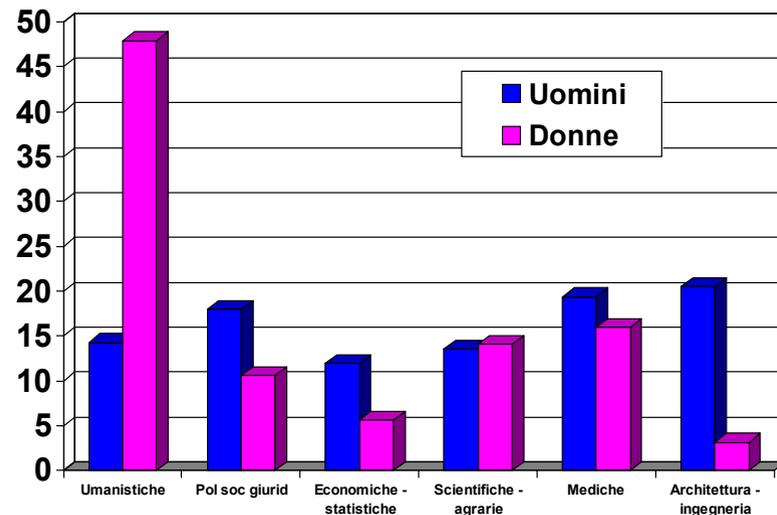
% di laureati per fasce d'età



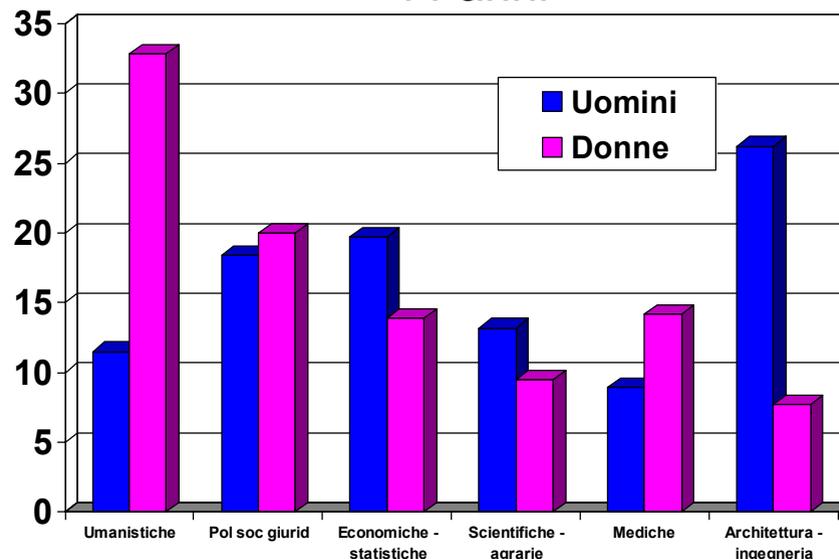
Istruzione

Anche in termini di disciplina di laurea, la specializzazione femminile sta mutando. Mentre le donne laureate con più di 44 anni si concentravano particolarmente nelle discipline umanistiche, le generazioni più giovani (con meno di 44 anni) hanno cominciato a prediligere discipline scientifiche

> 44 anni



< 44 anni



Istruzione

Valutazioni effetto riforma che ha accresciuto “disponibilità locale” di istruzione universitaria:

- Accresciuto i tassi di iscrizione femminili (del 4.5-5%) → vincoli finanziari? Preferenze?
- Nessuna variazione per chi ha genitori con istruzione elevata; variazione rilevante per chi ha genitori con istruzione “media” (superiore)
- Ridotta la propensione dei maschi a spostarsi (del 4.4-5.4%)

Le cause possibili

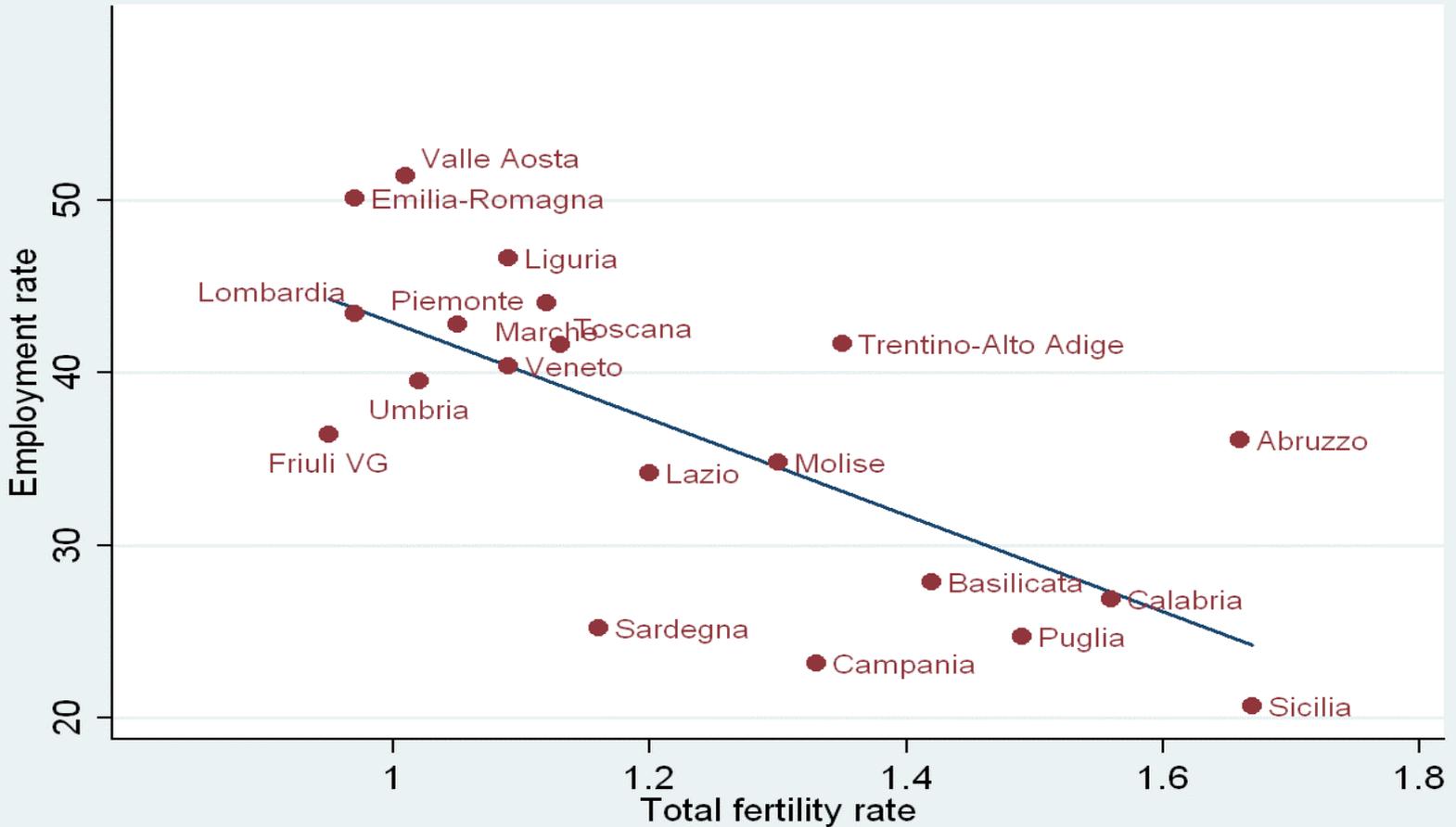
- **Capitale umano**
- **Fecondità**
- **I fattori culturali**
- **La conciliazione tra vita professionale e vita privata**
- **Preferenze e attitudini**

Fecondità

- Del Boca et al. (2000); Bratti et al. (2005); Casadio et al. (2008) mostrano **per l'Italia una relazione negativa tra maternità e occupazione femminile**
- A livello internazionale si va affermando una **relazione positiva** (seconda transizione demografica): i paesi dove si fanno più figli sono quelli dove più donne lavorano
- Uno sguardo alle regioni italiane...

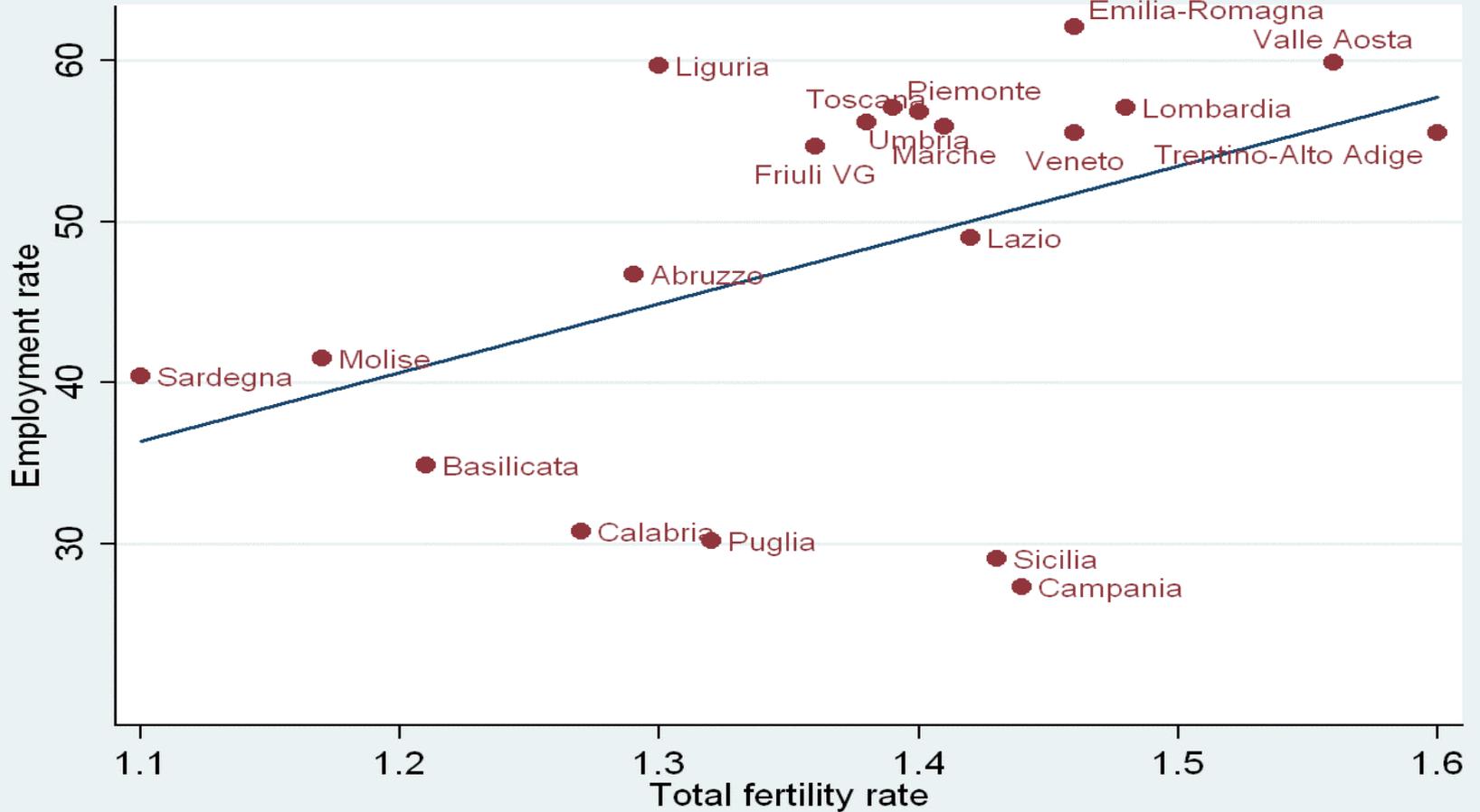
Fecondità

1993



Fecondità

2008



Fecondità

- Anche Rondinelli e Zizza (2010) trovano una relazione negativa tra fecondità e occupazione femminile in Italia, ma quando per stimare un effetto causale si utilizza un indicatore di infecondità per prevedere il numero di figli, nel lungo periodo e a parità di altre condizioni, **l'effetto negativo svanisce**
- La relazione resta negativa quando il bambino è di età inferiore ai 2 anni; vi sono anche segni di penalizzazione sulla qualità del lavoro e sulle carriere

Fecondità

Ichino et al. (2010)

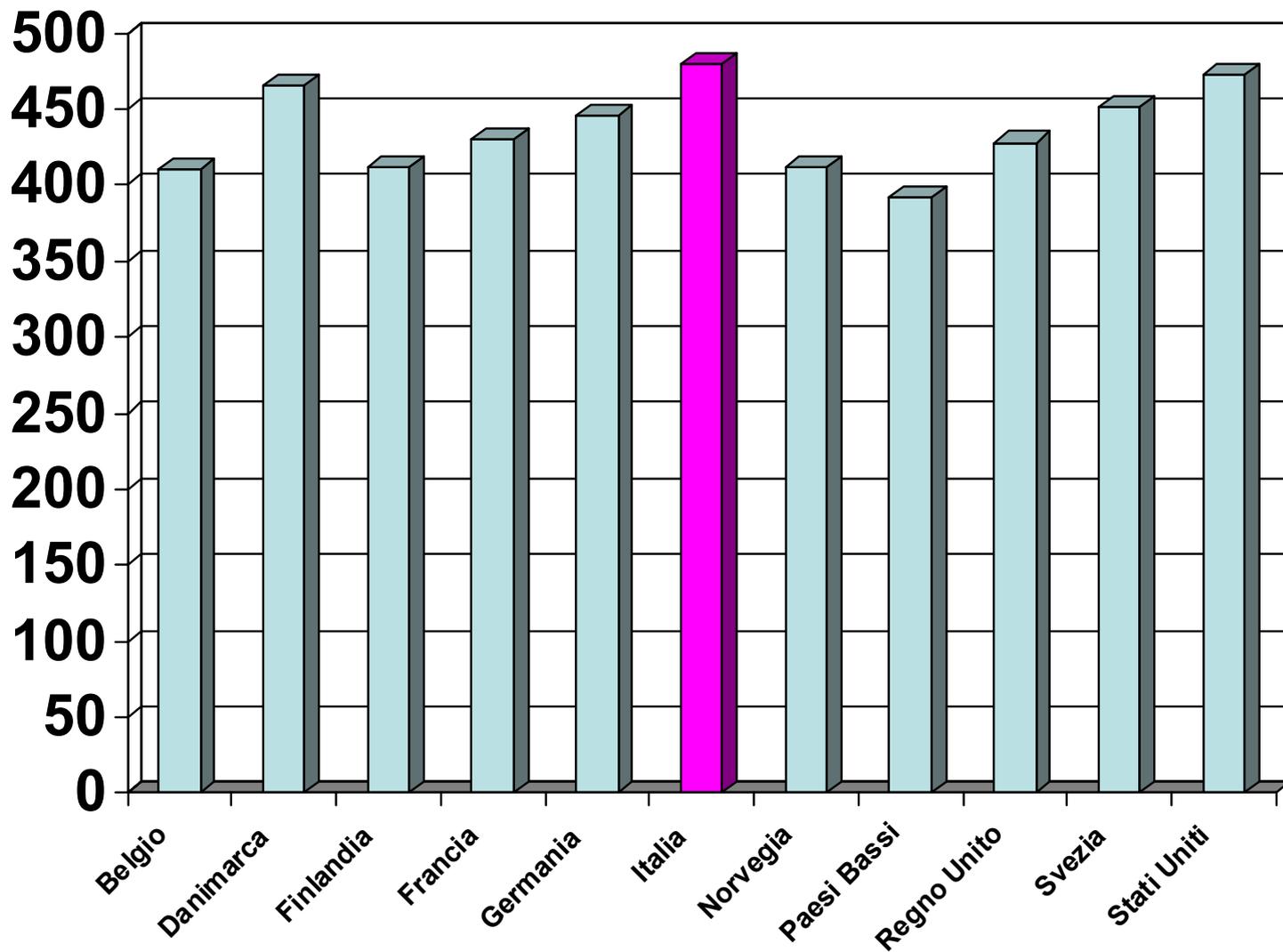
- **Le donne il cui primo figlio è maschio lavorano meno di quelle il cui primo figlio è femmina nella settimana di riferimento**
- Campione di donne di età compresa tra i 18 e i 55 anni il cui primo figlio abbia non più di 15 anni al momento della rilevazione
- Il risultato vale per **US, UK, IT, SW**
- Spiegazione: un primogenito maschio aumenta la stabilità del matrimonio, e la stabilità aumenta la fecondità

Lo squilibrio nella ripartizione dei carichi domestici e di cura

- In Italia **ripartizione dei carichi domestici e di cura ancora molto sbilanciata a sfavore delle donne**, che svolgevano nel 2008-09 il 76% del lavoro familiare (Istat, 2010). La quota era del 78% nel 2002 e dell'85% nel 1989
- Italia unico paese occidentale in cui **le donne lavorano**, considerando lavoro retribuito e domestico, **significativamente più degli uomini** (75 minuti in più al giorno, dedicando più ore al lavoro domestico anche rispetto alle altre europee; Burda, Hamermesh e Weil, 2007)

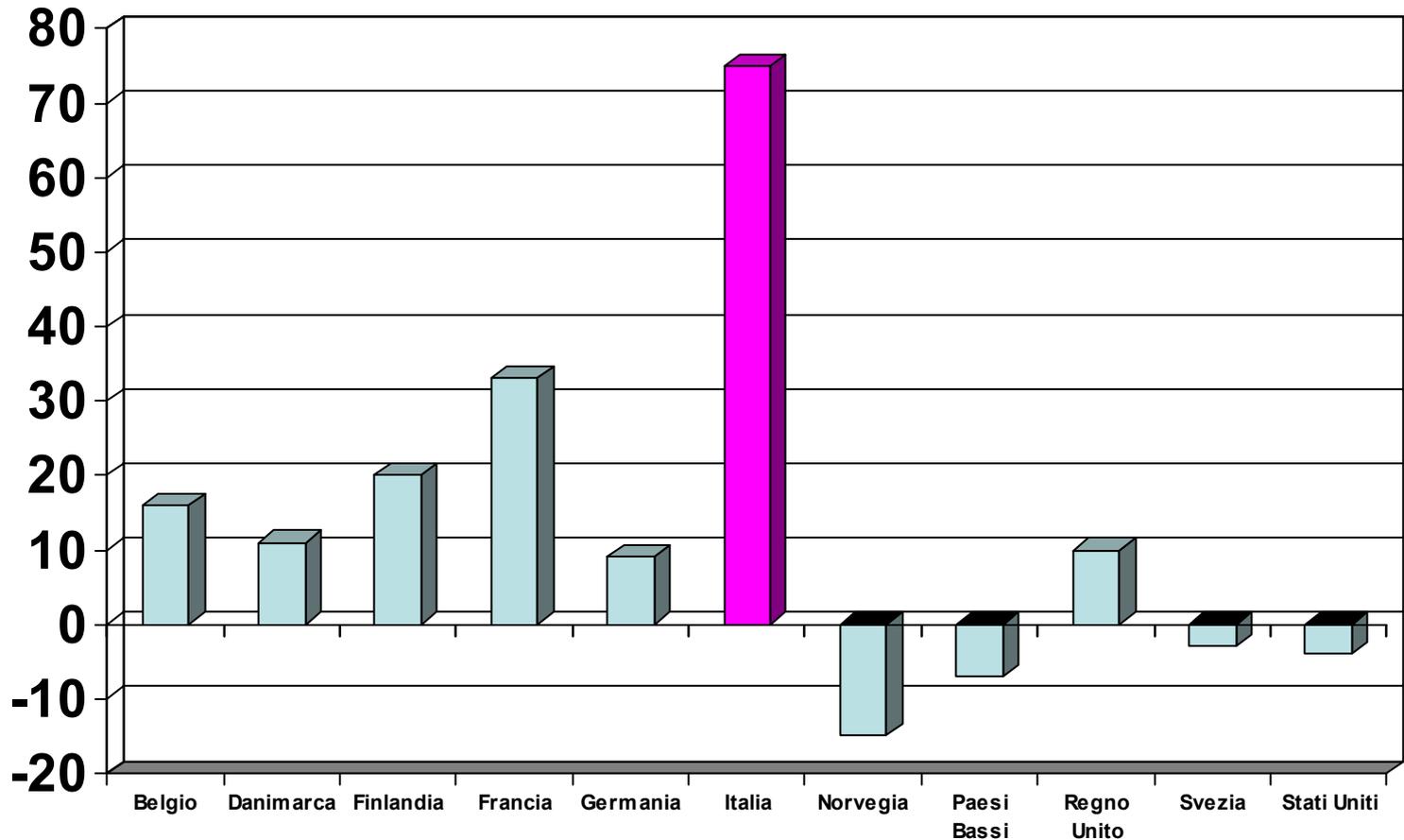
Lo squilibrio nella ripartizione dei carichi domestici e di cura

avoro
tale
onne
minuti)



Lo squilibrio nella ripartizione dei carichi domestici e di cura

Differenza
donne-
uomini
(minuti)



Attitudine nei confronti delle donne

Dati della *World Value Survey* che misurano attitudini culturali:

- *When jobs are scarce, men should have more right to a job than a women*
- *Being a housewife is just as fulfilling as working for pay*
- *A university education is more important for a boy than for a girl*
- *Men make better political leaders than women*
- *Men make better business executives than women*

Si costruisce una misura di sintesi

I servizi di cura

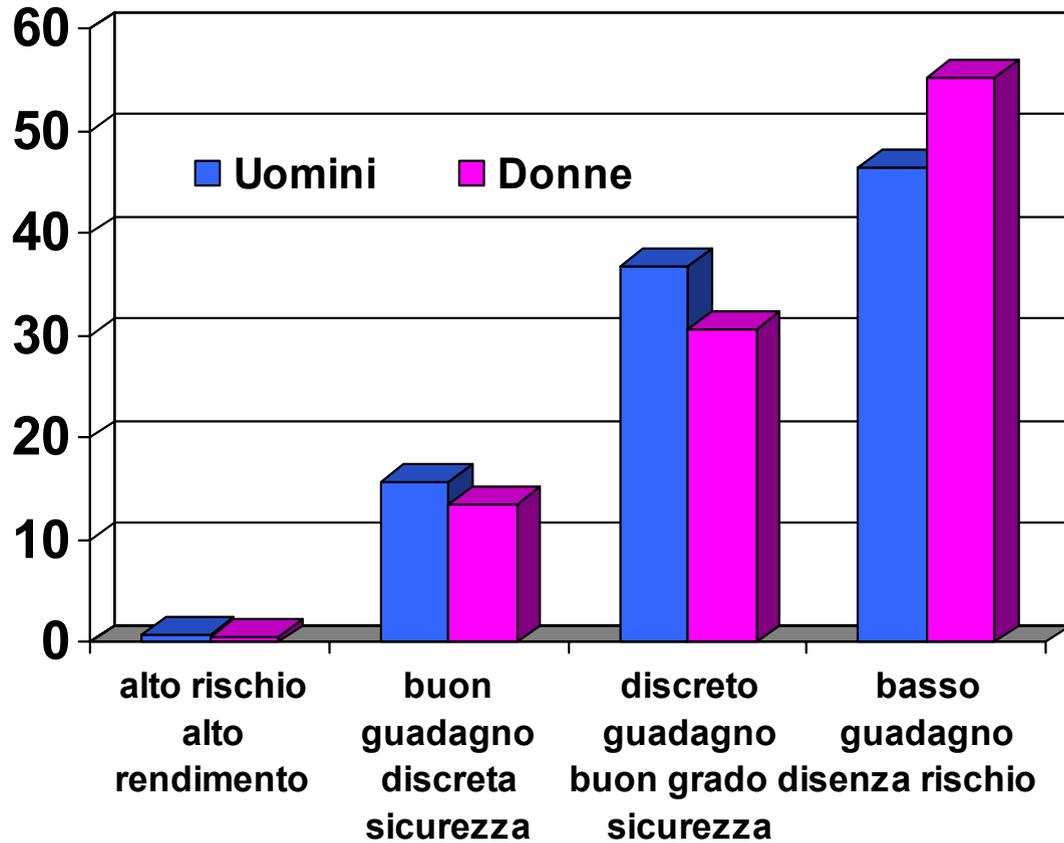
- L'offerta di lavoro femminile è più elevata nelle province con maggiore presenza di straniere specializzate in servizi domestici e assistenziali. Effetto più forte per le donne più istruite, con figli piccoli e nelle aree in cui la disponibilità di servizi di cura è minore (Barone e Mocetti, 2011)
- Più difficile valutare l'effetto dei nidi sull'occupazione, anche per carenza di dati. La combinazione di costo e qualità rileva nel determinare la propensione delle famiglie a usarli. Deficit dal lato dell'offerta meno stringente se confrontato con la domanda effettivamente espressa dalle famiglie, il 58% delle quali dichiara di escludere per libera scelta l'affido all'asilo (Zollino, 2008)

La mobilità

- Il tempo di raggiungimento del lavoro (media individui della stessa regione), a parità di altri fattori riduce significativamente la probabilità di partecipare al mercato del lavoro, ma solo per le donne

Avversione al rischio

Preferenze tra
diversi tipi di
investimento
finanziario (%)



Preferenze e attitudini

- Importanza dei fattori psicologici nel determinare le differenze di genere in termini di performance
- Processo di selezione in Banca d'Italia: la prima fase di selezione (test con domande a risposta multipla) favorisce nettamente i maschi
- Differenze non spiegabili con caratteristiche osservabili, né imputabili a un particolare tipo di domanda (diverse sezioni nel test), né dovute a un diverso atteggiamento nei confronti del rischio (sperimentato con aumento della penalizzazione della risposta errata in modo da disincentivare gli uomini a “buttarsi”)
- Discriminazione implicita? Il test misura sia le competenze, sia altri tipi di skills che pongono gli uomini in una situazione di vantaggio, ma questa non è una variabile di selezione voluta

Preferenze e attitudini

- Sulla base di questionario specifico (informazioni dettagliate sulle competenze, valutazione soggettiva del test, tratti psicologici: avversione al rischio e autostima)
- **La migliore performance degli uomini nel test preselettivo è in parte associata ad alcune caratteristiche** omesse nella prima fase dell'analisi (puro effetto di composizione) → **aspetti psicologici latenti (autostima)**

Preferenze e attitudini

Effetto sulle assenze per malattia di un aumento dei controlli sui soli dipendenti pubblici tra il 2008 e il 2010 (legge 133/2008)

Le modifiche intervenute nella legge consentono di identificare separatamente il ruolo del monitoring (estensione fasce reperibilità) e quello dei disincentivi monetari

	Periodo	Disincentivi monetari	Monitoring
Pre riforma	until 2008Q2	Nessuno	4 ore al giorno
Riforma (fase 1)	2008(3)- 2009(2)	Salario base per i primi 10 giorni	11 ore al giorno
Riforma (fase 2)	2009(3)- 2009(4)	Salario base per i primi 10 giorni	4 ore al giorno
Riforma (fase 3)	2010(1)- 2010(2)	Salario base per i primi 10 giorni	7 ore al giorno

Preferenze e attitudini

- L'assenza per malattia è diminuita durante la prima fase della riforma, annullando il differenziale rispetto al settore privato
- Tale riduzione si è decisamente attenuata dopo la soppressione dell'ampliamento delle fasce di reperibilità, suggerendo che era stata questa innovazione a rappresentare la determinante principale delle variazioni delle assenze per malattia
- L'analisi per genere mostra che gli uomini rispondono di più al maggiore "controllo", in linea con il risultato complessivo, mentre le donne rispondono di più alla riduzione dello stipendio, continuando a ridurre le assenze anche al ritorno delle fasce di reperibilità su livelli pre-riforma

Profilo e fattori determinanti dell'inattività femminile in Italia: i risultati di una indagine Isfol¹

Marco Centra, Isfol

I bassi livelli di attività femminile del nostro paese rappresentano uno dei fattori più critici del mercato del lavoro italiano. Sia i dati diffusi dall'Istat, che studi specifici sul tema indicano la natura strutturale del fenomeno. La propensione delle donne al lavoro aumenta costantemente nel lungo periodo, grazie alla maggiore tendenza delle nuove generazioni, rispetto alle precedenti, ad entrare nel mercato del lavoro; inoltre la progressiva rimozione di fattori strutturali che hanno limitato la presenza femminile nell'occupazione contribuiscono ad aumentare i tassi di attività femminile. Tuttavia tali elementi, pur costanti nel tempo, appaiono ancora insufficienti per garantire al nostro paese un livello di occupazione femminile paragonabile a quello dei maggiori competitori comunitari. L'Isfol ha avviato già da molti anni un filone di ricerca sulla componente femminile della popolazione, volto ad indagare numerosi aspetti della condizione delle donne nel mercato del lavoro: dai fattori che determinano la bassa propensione all'occupazione, alle componenti discriminatorie che generano parte del differenziale retributivo di genere, dall'impatto della maternità sul profilo occupazionale delle donne, alla presenza nel nostro paese di modelli di welfare e di servizi alle famiglie non in grado di favorire la presenza femminile nel mercato del lavoro².

Il fenomeno dell'inattività femminile in Italia è il risultato di una complessa serie di fattori, legati al profilo del tessuto produttivo, al sistema di welfare del nostro paese, ai modelli culturali ancora prevalenti in molte parti del territorio italiano. Di qui la necessità di avviare un filone di studi in grado di analizzare il problema tramite una pluralità di chiavi di lettura, legate sia al mercato che al contesto socio-culturale e familiare, quali luoghi dove matura la decisione di partecipare o di non partecipare al lavoro. In considerazione di questo doppio piano di analisi, e per meglio cogliere le sfumature del fenomeno e fornire spiegazioni in grado di cogliere la elevata complessità del fenomeno, si è adottato un approccio multidisciplinare che ha permesso di mettere in luce aspetti

La scelta della condizione occupazionale delle donne (Donne italiane in età compresa tra 25 e 45 anni)			
La decisione di lavorare o di non lavorare è stata una sua scelta?			
	Si	No	Totale
Occupate	97.8%	2.2%	100.0%
Inattive	64.8%	35.2%	100.0%

Fonte: Pistagni R., a cura di, *Perché non lavori. I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, ISFOL, I libri FSE, 2010

spesso non considerati o affrontati solo in modo indiretto negli studi già condotti sull'inattività femminile. Le chiavi di lettura applicate sono di tipo economico, sociologico, psicosociale e antropologico. Ciò ha consentito non soltanto di analizzare gli stessi aspetti da punti di vista eterogenei, ma anche di sviluppare dei focus specifici e originali. La molteplicità dei punti di vista e l'applicazione di modelli teorici differenziati ha prodotto una lettura dei dati articolata, facendo emergere

¹ I risultati dell'indagine sono riportati nel volume, a cura di Roberta Pistagni, *Perché non lavori. I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, ISFOL, I libri FSE, 2010. L'autore desidera ringraziare, oltre alla curatrice e coautrice del volume, il gruppo di lavoro che ha contribuito all'indagine e alla redazione del libro: Valentina Gualtieri, Andrea Cutillo, Tindara Adabbo, Donata Favaro, Francesca Bergamante, Myriam Trevisan, Maria Jesus Cala Carillo, Filippo Tantillo, Arianna Sala, Sandra Maraver Navarro.

² Tra questi si segnalano: Rustichelli E., a cura di (2008), *Rompere il cristallo. I risultati di un'indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere in Italia*, ISFOL, I libri FSE, 2010; Bergamante F., a cura di (2011), *Occupazione e maternità, modelli territoriali e forme di compatibilità*, ISFOL, I libri FSE, 2011; Di Nicola, F, Rossetti S. (2008), *Bassa partecipazione femminile al Mercato del lavoro e redditi intrafamiliari*, ISFOL, Dossier, 2008; Rustichelli E. a cura di, *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia ?*, ISFOL, I libri FSE, 2007; Cutillo A., Centra M. (2009), *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, ISFOL, Studi, n.2 2009. Le pubblicazioni sono disponibili sul portale dell'Istituto: www.isfol.it/Documentazione/index.scm

classificazioni diverse e spiegazioni innovative, in grado di supportare con evidenze empiriche robuste l'attività di policy volta ad incrementare la presenza femminile nel mercato del lavoro.

Il progetto ha previsto una indagine su un campione di 6.000 unità rappresentativo della donne italiane in età compresa tra 25 e 45 anni. L'indagine, rivolta sia a donne occupate che inattive, è stata orientata a comprendere i motivi della scelta di non lavorare o dei fattori che hanno imposto alle donne la condizione di inattività, indipendentemente dalla scelta individuale.

Un primo dato rilevante riguarda la scelta della condizione occupazionale: la stragrande maggioranza delle donne occupate (97,8 %) dichiara di aver scelto la propria condizione, mentre una quota elevata (35,2 %) di donne inattive manifesta il carattere involontario della propria situazione occupazionale.

Il 21 % delle donne inattive non ha mai cercato un lavoro in passato, tuttavia la maggioranza delle donne che attualmente non cercano lavoro sarebbe disposta a lavorare (84,5 %). I dati riportati, sia sulla natura involontaria della condizione di inattività sia sulla disponibilità al lavoro, evidenziano un elevato margine all'aumento della partecipazione femminile al lavoro, in special modo nelle generazioni più giovani.

Cosa contribuisce a determinare la bassa partecipazione femminile al lavoro? Alcuni elementi provengono dall'analisi delle motivazioni che hanno spinto le ex-lavoratrici a lasciare il lavoro in maniera definitiva. Tra le motivazioni principali vi sono quelle legate a fattori familiari: il 40,8% delle ex lavoratrici dichiara di aver interrotto l'attività lavorativa per prendersi cura dei figli e circa il 5,6% per dedicarsi totalmente alla famiglia o ad accudire persone non autosufficienti. Vi è tuttavia una buona parte delle ex lavoratrici che dichiara di aver dovuto terminare l'attività lavorativa per cause non volontarie: oltre il 17% segnala la scadenza di un contratto a termine o stagionale, il 15,8% il licenziamento o la chiusura dell'azienda. Tali fattori introducono due ordini di problemi: la conciliazione lavoro-famiglia e il più elevato livello di flessibilità della donne occupate.

La scelta della condizione occupazionale delle donne
(Donne italiane in età compresa tra 25 e 45 anni)

Anche se non cerca lavoro vorrebbe svolgere un'attività lavorativa ?			
	Si	No	Totale
Inattive	84.5%	15.5%	100.0%

Fonte: Pistagni R., a cura di, *Perché non lavori. I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, ISFOL, I libri FSE, 2010

Il primo tema è legato, in estrema sintesi, alla divisione del lavoro domestico all'interno della famiglia e al profilo del sistema di welfare italiano, caratterizzato da una scarsa incidenza di servizi alle famiglie e, in generale, poco incline alla conciliazione vita-lavoro delle donne. Lo studio condotto dall'Isfol rivela che, contestualmente agli episodi di maternità, la propensione degli uomini all'occupazione aumenta, mentre quella delle donne diminuisce drasticamente. Il tasso di attività maschile³ passa dall'85,6 % al 97,7 % dopo la nascita di un figlio, mentre quello femminile passa bruscamente dal 63 % al 50,3 %. Oggi la maternità è, più che in passato, un evento pianificato: i dati suggeriscono l'esistenza di un meccanismo decisionale all'interno delle famiglie che prevede di programmare la nascita di un figlio quando l'uomo raggiunge una posizione lavorativa e reddituale stabile, mentre il ruolo

La scelta della condizione occupazionale delle donne (Donne italiane in età compresa tra 25 e 45 anni)			
In passato ha mai cercato un lavoro ?			
	Si	No	Totale
Inattive	78.7%	21.3%	100.0%

Fonte: Pistagni R., a cura di, *Perché non lavori. I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, ISFOL, I libri FSE, 2010

³ Dati di fonte Istat riferiti al 2008.

femminile nel mondo del lavoro è sacrificabile alla cura dei figli e all'attività domestica. Va rilevato che in presenza di un figlio piccolo anche il tasso di disoccupazione femminile cala bruscamente dal 9,1 % al 3,8 %, ad indicare che una quota rilevante di neo-mamme non ha neppure intenzione di

cercare un lavoro.

I meccanismi di trasmissione culturale intergenerazionale (Donne italiane in età compresa tra 25 e 45 anni)

Quando era piccola i suoi genitori pensavano che lei da grande avrebbe lavorato?

Livello di istruzione della madre dell'intervistata	Si	No	Non mi ponevo il problema	Totale
Alto	99.2%	0.6%	0.2%	100.0%
Medio	93.9%	0.3%	5.8%	100.0%
Basso	83.4%	7.1%	9.5%	100.0%
Totale	85.5%	5.9%	8.6%	100.0%

Fonte: Pistagni R., a cura di, *Perché non lavori. I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, ISFOL, I libri FSE, 2010

La spiccata asimmetria della ripartizione dei carichi di lavoro domestico è evidente dai dati dell'indagine Isfol relativi ai tempi di lavoro: la giornata media lavorativa degli occupati con almeno un figlio, tenendo conto del lavoro retribuito, del lavoro familiare e degli spostamenti da casa al lavoro, è di circa 15 ore. La maggior parte del tempo dei padri, circa 10 ore su 24, è dedicato al lavoro retribuito, mentre il tempo delle madri è diviso tra lavoro familiare, 8 ore e 35 minuti, e lavoro retribuito, 7 ore e 9 minuti. In generale la giornata lavorativa femminile, rispetto a quella maschile, è più lunga di 45 minuti. Le donne

dormono circa 10 minuti meno degli uomini, hanno meno tempo da dedicare alla cura di sé e al tempo libero, ma soprattutto dedicano molto più tempo al lavoro domestico.

L'origine di molti dei fenomeni osservati è di natura culturale, nel senso che le scelte decisionali

Le differenze di genere nell'utilizzo del tempo

Giornata media lavorativa di donne e uomini occupati/e

Tempo dedicato a	Uomini	Donne
Lavoro retribuito	9.54	7.12
Lavoro familiare	5.07	8.35
Cura di sé	0.59	0.49
Tempo libero	0.52	0.27
Sonno	7.08	6.57
Totale	24.00	24.00

Fonte: Pistagni R., a cura di, *Perché non lavori. I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, ISFOL, I libri FSE, 2010

prese in età adulta appaiono strettamente correlate al modello culturale in cui si è cresciuti, a quello della società cui si appartiene e al processo di elaborazione personale di tali modelli che porta, nel processo di crescita, alla costruzione di un modello individuale imitativo o oppositivo.

Tali modelli agiscono sia direttamente, producendo nelle donne la scelta di non lavorare, sia indirettamente, imponendo schemi di divisione del lavoro familiare dove la funzione di produzione del reddito è principalmente o esclusivamente appannaggio dell'uomo (*male breadwinner model*). Dall'indagine Isfol risulta che tali modelli vanno progressivamente scomparendo nel nostro

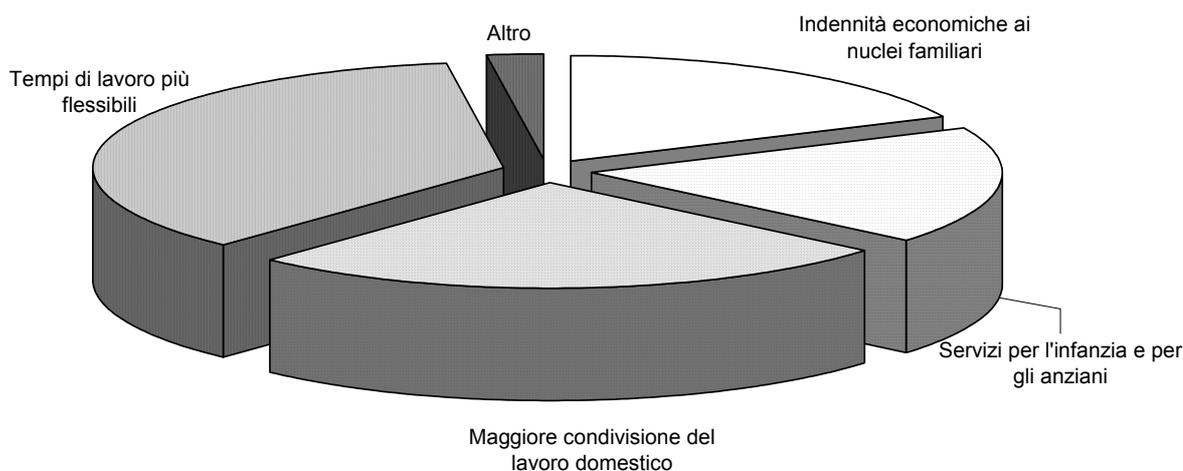
paese, dal momento che le nuove generazioni, sia maschili che femminili, maggiormente scolarizzate, si mostrano più inclini ad una presenza delle donne nel mercato del lavoro e ad una divisione dei carichi familiari più bilanciata. Segnali di convergenza nei comportamenti di cura dei figli tra uomini e donne si osservano tra le nuove generazioni: nelle risposte dei giovani padri e delle giovani madri non si evidenziano infatti grandi differenze nella ripartizione dei carichi di lavoro sia per quanto riguarda la cura dei figli che la cura dei parenti. Rimane tuttavia elevata la differenza nei tempi dedicati al lavoro domestico.

L'indagine rivela tuttavia che i modelli culturali che prevedono per le donne la sola o prevalente funzione di auto domestico hanno una forte correlazione intergenerazionale: la propensione attuale delle donne all'occupazione è fortemente legata alla condizione occupazionale della madre, elemento che dimostra l'impatto elevato della dimensione culturale. Il livello di istruzione determina una quota non indifferente di inattività dovuta a trasmissione intergenerazionale di modelli culturali in qualche avverso al lavoro delle donne: l'83,4 % delle donne intervistate, la cui madre aveva un basso livello di istruzione, dichiarano che durante l'infanzia i suoi genitori prospettavano un futuro da lavoratrice, contro il 99,2 % delle donne la cui madre aveva un livello di istruzione elevato.

Vi sono poi aspetti legati al funzionamento del mercato del lavoro sia in merito alla più elevata incidenza tra le donne di forme di lavoro flessibile, sia riguardo una differenza sistematica tra le retribuzioni. Per le donne che potenzialmente potrebbero entrare nel mercato del lavoro, specie per le meno istruite, il reddito atteso è inferiore o poco superiore ai costi di sostituzione del lavoro domestico, elemento che provoca un disincentivo netto alla partecipazione. Tale scenario è aggravato dalla scarsa presenza di servizi alle famiglie, cui s'è accennato, che impone alle donne di provvedere al lavoro domestico e alle attività di cura a figli e parenti anziani. Tali evidenze sono il risultato di uno studio specifico sul confronto tra i livelli salariali ai quali le donne inattive sarebbero disponibili a lavorare e i salari effettivi offerti sul mercato. L'analisi ha evidenziato due gruppi di inattive: da un lato le donne maggiormente istruite sarebbero disposte a lavorare ad un salario inferiore a quello offerto dal mercato; in tal caso l'inattività è spiegata con frizioni dovute al cattivo incontro tra domanda e offerta di lavoro. Un secondo gruppo di donne inattive, caratterizzate da bassa scolarità, dichiarano un salario al quale sarebbero disposte a lavorare superiore a quello offerto sul mercato; tale segmento di inattive, che rappresenta la maggioranza, è più complesso da recuperare.

Le donne indicano la strada da percorrere per favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro insistendo sui fattori legati ai servizi alle famiglie, ai tempi di lavoro flessibili e ad un riassetto degli squilibri nella divisione del lavoro familiare.

Interventi ritenuti efficaci per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro



Fonte: Pistagni R., a cura di, Perché non lavori. I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, ISFOL, I libri FSE, 2010

Il modello sociale che ha sostenuto per decenni la pur scarsa presenza delle donne sul mercato del lavoro, quello basato sulla famiglia allargata e non su una disponibilità strutturale di servizi alle famiglie, sembra aver fatto il suo tempo. In un sistema europeo che chiede in maniera sempre più

pressante una presenza femminile nel mercato del lavoro pari a quella degli uomini, con le stesse opportunità e con uguali retribuzioni, occorre da un lato incentivare il ruolo del servizio pubblico, fornendo alle famiglie asili nido per l'infanzia e servizi di cura per la terza età non autosufficiente e, dall'altro, sviluppare un modello sociale in grado di promuovere una ripartizione equa del lavoro familiare e di condividere le risorse produttive e riproduttive.

Consiglio Nazionale Economia e Lavoro

STATI GENERALI su IL LAVORO DELLE DONNE IN ITALIA

Parlamentino del CNEL – Roma, 2 febbraio 2012

**DONNE
E
AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Antonietta Mundo

Inps – Coordinamento Generale Statistico Attuariale

antonietta.mundo@inps.it

- **la CIG ordinaria** integra o sostituisce la retribuzione dei lavoratori sospesi o che lavorano ad orario ridotto presso aziende in momentanea difficoltà produttiva per **eventi temporanei** (mancanza di commesse, eventi meteorologici ecc.). Permette alle imprese, **in attesa di riprendere la normale attività produttiva**, di essere sollevate dai costi della manodopera non utilizzata e di evitare i licenziamenti;
- **la CIG straordinaria** si attiva quando l'azienda deve fronteggiare processi di **ristrutturazione** (cambiamento di tecnologie), **riorganizzazione** (cambiamento dell'organizzazione aziendale), **riconversione** (cambiamento dell'attività) o in caso di **crisi aziendale**. Inoltre, l'intervento straordinario può essere richiesto anche a seguito di **fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria**. Viene concessa per un periodo più lungo, rispetto a quella ordinaria, in virtù della gravità degli eventi che la giustificano;
- **la CIG straordinaria in deroga** prolunga la durata della fruizione della CIG, oppure estende la possibilità di attivazione a settori normalmente non coperti da tale ammortizzatore

Quali imprese?

CIG Ordinaria

- le imprese appartenenti al **settore industriale**;
- le imprese del settore edilizio e lapideo regolate da particolari disposizioni, data la specificità del rapporto di lavoro;
- le società cooperative di produzione e lavoro;
- le imprese agricole (CISOA).

CIG Straordinaria

- le imprese industriali, edili e lapidee, con più di 15 addetti;
- le imprese artigiane dell'indotto, con più di 15 addetti;
- le imprese commerciali con più di 200 addetti;
- le cooperative di produzione e lavoro, con più di 15 addetti;
- altre imprese (appaltatrici di mensa e pulizie, agenzie di viaggi con più di 50 addetti, imprese di vigilanza).

Quali lavoratori?

CIG Ordinaria

- Operai, intermedi, impiegati e quadri, lavoratori assunti con contratti di formazione lavoro, ora contratti di inserimento o con contratti di solidarietà.

Possono usufruire dell'integrazione salariale anche i seguenti lavoratori:

- lavoratori **intermittenti**;
- lavoratori con contratto di **lavoro ripartito**, assimilati ai lavoratori a tempo parziale.
- lavoratori assunti con **contratto di inserimento**, ammessi al beneficio delle integrazioni salariali (**ordinaria e dell'edilizia**)

CIG Straordinaria

- Agli operai, impiegati, quadri, soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro, lavoratori poligrafici e giornalisti
- Non spetta ai dirigenti, agli apprendisti, ai lavoratori a domicilio, agli autisti alle dipendenze del titolare di impresa e ai lavoratori con contratto di inserimento se non sono espressamente inclusi nel provvedimento che autorizza la concessione della CIGS.

CIG in Deroga

- A tutti i lavoratori subordinati, compresi apprendisti, lavoratori con contratto di somministrazione e lavoranti a domicilio, dipendenti da aziende che operino in determinati settori produttivi o specifiche aree regionali, individuate in specifici accordi governativi.

Durata della CIG ordinaria

La CIG ordinaria è pagata per un periodo massimo di **3 mesi continuativi** per ogni unità produttiva o stabilimento, reparto o settore autonomo e non come impresa nel complesso. Il periodo può essere prorogato, in casi eccezionali, fino ad un massimo di 12 mesi.

- Raggiunto tale limite, prima di presentare una nuova domanda, l'impresa deve riprendere l'attività per almeno 52 settimane.
- Nel caso in cui un'azienda ne usufruisca per periodi non consecutivi, il periodo massimo di godimento è di 52 settimane in un biennio.
- Per calcolare il periodo massimo si considerano sia le **settimane ad orario ridotto** sia quelle di completa **sospensione dell'attività**.
- I limiti di tempo non si applicano in caso di evento "oggettivamente non evitabile" (tranne che nel settore edile).

Durata della CIG straordinaria

- per **ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione** aziendale non può superare i **2 anni**, eccezionalmente, possono essere concesse due proroghe della durata di 12 mesi ciascuna;
- per **crisi aziendale** di **12 mesi** con eventuali proroghe a condizioni particolari;
- per **fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa o amministrazione straordinaria**, **12 mesi** con proroga di 6 mesi in caso di possibilità di ripresa dell'attività produttiva;

Di regola, la CIG Straordinaria non può superare i 36 mesi nel quinquennio, compresi i periodi di CIG Ordinaria per situazioni di crisi temporanee del mercato.

La prestazione, gli ANF e i contributi figurativi

• **L'importo dell'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione complessiva** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate fino ad un massimo di 40 ore settimanali. Dal 1994 si applicano due massimali diversi a seconda che la retribuzione lorda mensile del lavoratore (maggiorata dei ratei di 13ma e 14ma), sia minore/uguale o maggiore della **retribuzione mensile di riferimento**, fissata nel 2012, pari a **2.014,77 euro**:

- massimale **basso lordo 931,28** euro mensili;
- massimale **alto lordo 1.119,32** euro mensili.

- L'ammontare dei massimali deve essere poi ridotto di una percentuale che, è pari al **5,84%** (corrispondente all'aliquota contributiva a carico degli apprendisti).

- Per il periodo in cui il lavoratore riscuote l'integrazione salariale ha diritto, se ricorrono le condizioni, agli **assegni per il nucleo familiare**.

- Per i periodi di sospensione dal lavoro o di lavoro ad orario ridotto, nell'ambito della cassa integrazione ordinaria o straordinaria, sono riconosciuti i **contributi figurativi** (utili per il diritto e la misura), accreditati automaticamente dall'Inps.

- Gli stessi massimali sono applicati ai lavoratori in **mobilità** e ai lavoratori in **disoccupazione ordinaria non agricola**.

La Mobilità

E' una prestazione che spetta ai lavoratori (operai, impiegati e quadri) che sono stati collocati in mobilità dalla loro azienda (con più di 15 dipendenti) a seguito di:

- **esaurimento della cassa integrazione straordinaria;**
- **licenziamento collettivo per riduzione di personale o trasformazione di attività o di lavoro;**
- **licenziamento collettivo per cessazione dell'attività da parte dell'azienda.**

• Con la procedura di **mobilità** lo Stato offre, a determinate condizioni, un **sostegno economico ai lavoratori licenziati** e attiva i meccanismi necessari per **favorirne la rioccupazione**. A differenza della Cassa integrazione guadagni, la mobilità non è alternativa al licenziamento, ma lo presuppone.

• La **mobilità** non consiste semplicemente in un aiuto economico, ma consente, in certi casi, il **passaggio dei lavoratori licenziati da aziende in crisi ad altre**, che hanno bisogno di manodopera.

• La **mobilità** è finanziata dallo Stato con il concorso delle imprese. Per ogni lavoratore posto in mobilità, le imprese generalmente devono versare all'Inps un contributo calcolato in proporzione all'indennità mensile di mobilità spettante al lavoratore.

• La **mobilità in deroga alla normativa vigente** è un'indennità che garantisce ai lavoratori licenziati un reddito sostitutivo della retribuzione. Possono beneficiarne lavoratori licenziati da aziende non destinatarie della normativa sulla mobilità e lavoratori che hanno fruito della mobilità ordinaria per i quali, sulla base di accordi regionali, è prevista una proroga del trattamento. Spetta a tutti i lavoratori subordinati, compresi apprendisti e lavoratori con contratto di somministrazione.

Quali imprese?

- le imprese appartenenti al **settore industriale** con più di **15 addetti**;
- le imprese del **commercio** con più di **200 addetti**;
- le aziende **artigiane dell'indotto** nel solo caso in cui anche **l'azienda committente abbia fatto ricorso alla mobilità**;
- le **imprese cooperative** che per la natura dell'attività svolta e per consistenza del numero di addetti rientrano nel campo di applicazione della disciplina della mobilità e siano soggette alla relativa contribuzione;
- le imprese che svolgono attività **logistica** con più di **200 addetti**.

L'art. 7, c. 7 della legge n. 236/1993 e successive modificazioni e integrazioni, ha esteso l'indennità di mobilità, vincolandola a **finanziamento** annuale, anche alle aziende dei seguenti settori, che nel semestre precedente l'avvio della procedura di mobilità abbiano occupato mediamente:

- le imprese del **commercio** più di 50 e fino a 200 addetti;
- le **agenzie di viaggio e turismo** più di 50 addetti;
- le **imprese di vigilanza** più di 15 addetti;
- le imprese che svolgono **attività logistica** più di 50 addetti e fino a 200 addetti.

I requisiti dei lavoratori

Il lavoratore ne **ha diritto** quando:

- è iscritto nelle liste di mobilità compilate dai Centri per l'impiego;
- ha un'anzianità aziendale complessiva di almeno 12 mesi;
- può far valere almeno 6 mesi di effettivo lavoro, comprese ferie, festività, infortuni.

La **durata** varia in relazione all'**età** e all'anzianità aziendale del lavoratore, al momento del licenziamento e **all'ubicazione dell'azienda**, e comunque non è più pagata al conseguimento del diritto alla pensione. Il periodo di godimento della prestazione può essere prolungato per casi particolari di aziende o settori in crisi (**mobilità in deroga**).

I requisiti della mobilità		
Età del lavoratore	Aziende del Centro-Nord	Aziende del Mezzogiorno
Fino a 39 anni	12 mesi	24 mesi
da 40 a 49 anni	24 mesi	36 mesi
50 anni e oltre	36 mesi	48 mesi

L'indennità

L'indennità di mobilità è proporzionata all'**importo dell'integrazione salariale straordinaria** percepito nel periodo immediatamente precedente il licenziamento.

In particolare:

- **100%** della CIGS per i primi 12 mesi;
- **80%** della CIGS (64%) per il periodo compreso tra il 13° e il 36° mese.

Per le aziende del mezzogiorno:

- **100%** della CIGS per i primi 12 mesi;
- **80%** della CIGS (64%) per il periodo compreso tra il 13° e il 48° mese.

Così come accade per la Cassa integrazione, dall'importo dell'indennità di mobilità spettante per i primi 12 mesi deve essere **detratta una percentuale pari al 5,84%**. Per i periodi successivi al 12° mese non viene effettuata nessuna detrazione.

- **Tetto:** la prestazione non può superare determinati **massimali** aggiornati ogni anno in base alle variazioni del costo della vita.

Oltre all'indennità, i lavoratori che ne hanno diritto possono percepire anche **l'assegno per il nucleo familiare**.

- Per il periodo di concessione dell'indennità, sono riconosciuti **i contributi figurativi** (utili per il diritto e la misura), accreditati automaticamente dall'Inps.

La Disoccupazione ordinaria a requisiti normali

I Requisiti del lavoratore

- essere **disoccupato** per motivi non imputabili alla propria volontà, non svolgere alcun tipo di attività lavorativa, né autonoma né subordinata né parasubordinata;
- aver rilasciato al Centro per l'impiego, competente per territorio, la **dichiarazione di immediata disponibilità (DID)** sia a svolgere un'attività lavorativa sia a seguire il percorso proposto per la ricerca di una nuova occupazione;
- avere svolto un'attività lavorativa, con il relativo versamento del contributo per la disoccupazione, **almeno due anni prima del licenziamento;**
- avere **almeno un anno di contribuzione** (equivalente a 52 contributi settimanali) nei **due anni che precedono la data di cessazione del rapporto di lavoro;**
- essere in possesso della **capacità lavorativa**, sia pure residua (non avere cioè in corso malattie che provochino la temporanea inabilità al lavoro);
- il disoccupato che percepisce l'indennità ha diritto, dopo aver presentato domanda e se ricorrono le condizioni, anche **all'assegno per il nucleo familiare;**
- i periodi di disoccupazione in cui è stata percepita l'indennità sono coperti **da contribuzione figurativa** (utile per la misura e per il diritto, solo per la misura per la pensione di anzianità).

Durata e tasso di sostituzione

A partire dal 1° gennaio 2008 il **periodo massimo indennizzabile**, solo per i trattamenti di disoccupazione ordinaria con requisiti normali, è stato elevato:

- fino a **8 mesi** per i soggetti con età anagrafica **inferiore a 50 anni**;
- fino a **12 mesi** per i soggetti con età anagrafica **pari o superiore a 50 anni**.
- ai **lavoratori sospesi** spetta nel limite massimo di **90 giorni** (art.19, legge 2/2009);
- agli **apprendisti** con 3 mesi di servizio spetta nel limite massimo di **90 giorni**.

I requisiti di età devono essere posseduti alla data di inizio della disoccupazione indennizzabile.

Disoccupazione ordinaria non agricola a requisiti normali	
Durata della disoccupazione	Tasso di sostituzione della retribuzione
fino al 6° mese	60%
dal 7° all'8° mese	50%
dal 9° al 12° mese	40%
Apprendisti (90 gg)	60%

La prestazione

La **disoccupazione con i requisiti ridotti** ha la finalità di indennizzare i periodi di non occupazione, che si sono verificati **nell'anno solare precedente la domanda**.

E' una prestazione a sostegno del reddito del lavoratore che, avendo svolto lavori brevi e discontinui (ad esempio, le supplenze del personale precario della scuola), **non riesce a raggiungere il requisito di contribuzione minimo** richiesto per ottenere l'indennità di disoccupazione con i requisiti normali (52 contributi settimanali).

Per avere diritto al pagamento della disoccupazione ordinaria con i **requisiti ridotti** bisogna:

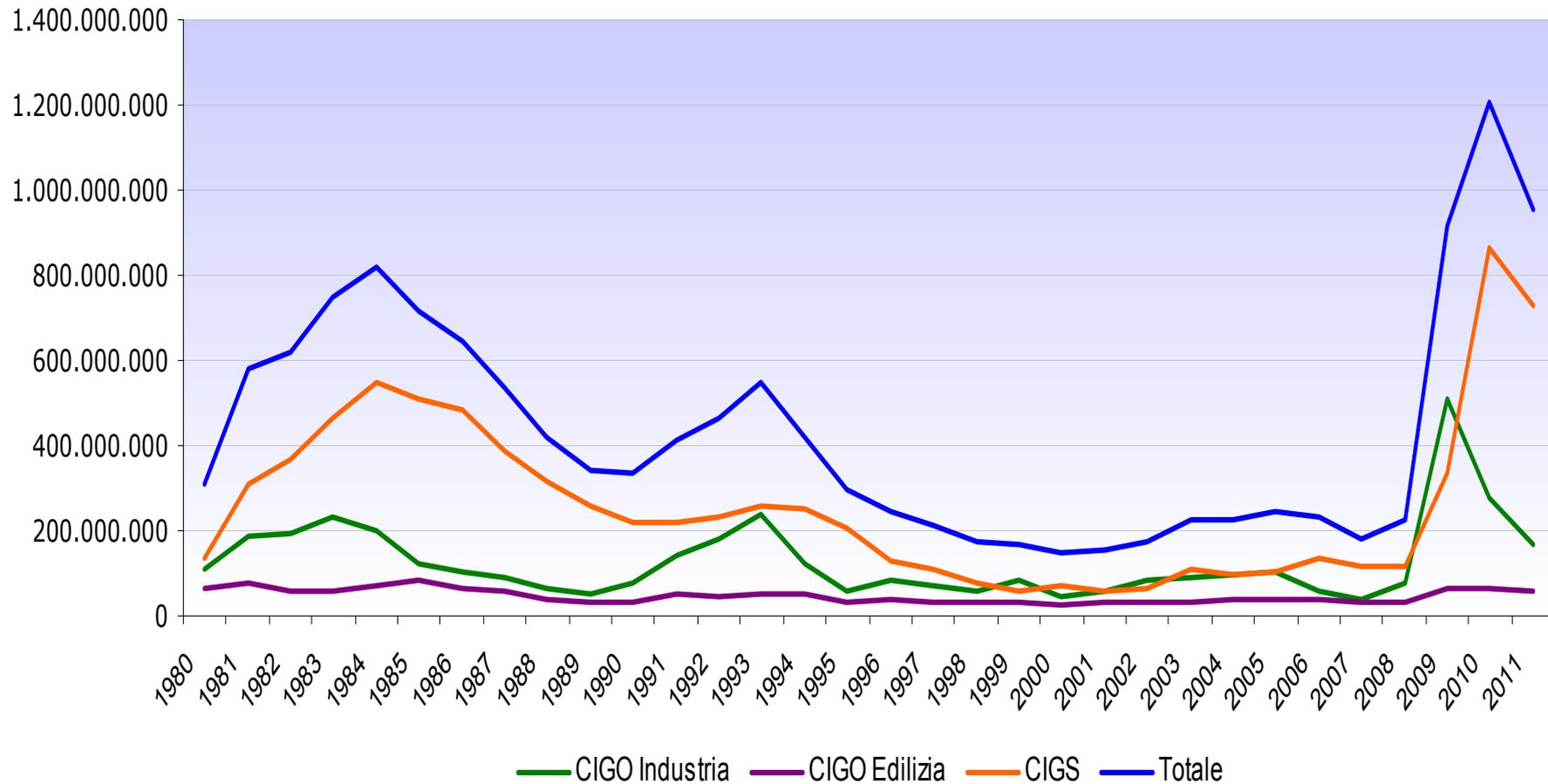
- avere almeno **2 anni di anzianità assicurativa** contro la disoccupazione involontaria
- avere svolto lavoro dipendente per almeno 78 giorni di calendario nel periodo di riferimento (nei 78 giorni è compresa la malattia, la maternità e tutte le giornate per le quali sussista l'obbligo di contribuzione; sono, invece, escluse le assenze a titolo personale come scioperi, congedi non retribuiti ecc.);
- i periodi di disoccupazione in cui è stata percepita l'indennità sono coperti **da contribuzione figurativa** (utile per la misura e per il diritto, solo per la misura per la pensione di anzianità).

La durata e il tasso di sostituzione

A partire dal 1° gennaio 2008 l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti è:

Disoccupazione ordinaria non agricola a requisiti ridotti	
Durata disoccupazione	Tasso di sostituzione della retribuzione
primi 120 giorni	35%
dal 121° al 180° giorno	40%
Lavoratori sospesi (90 gg.)	35%

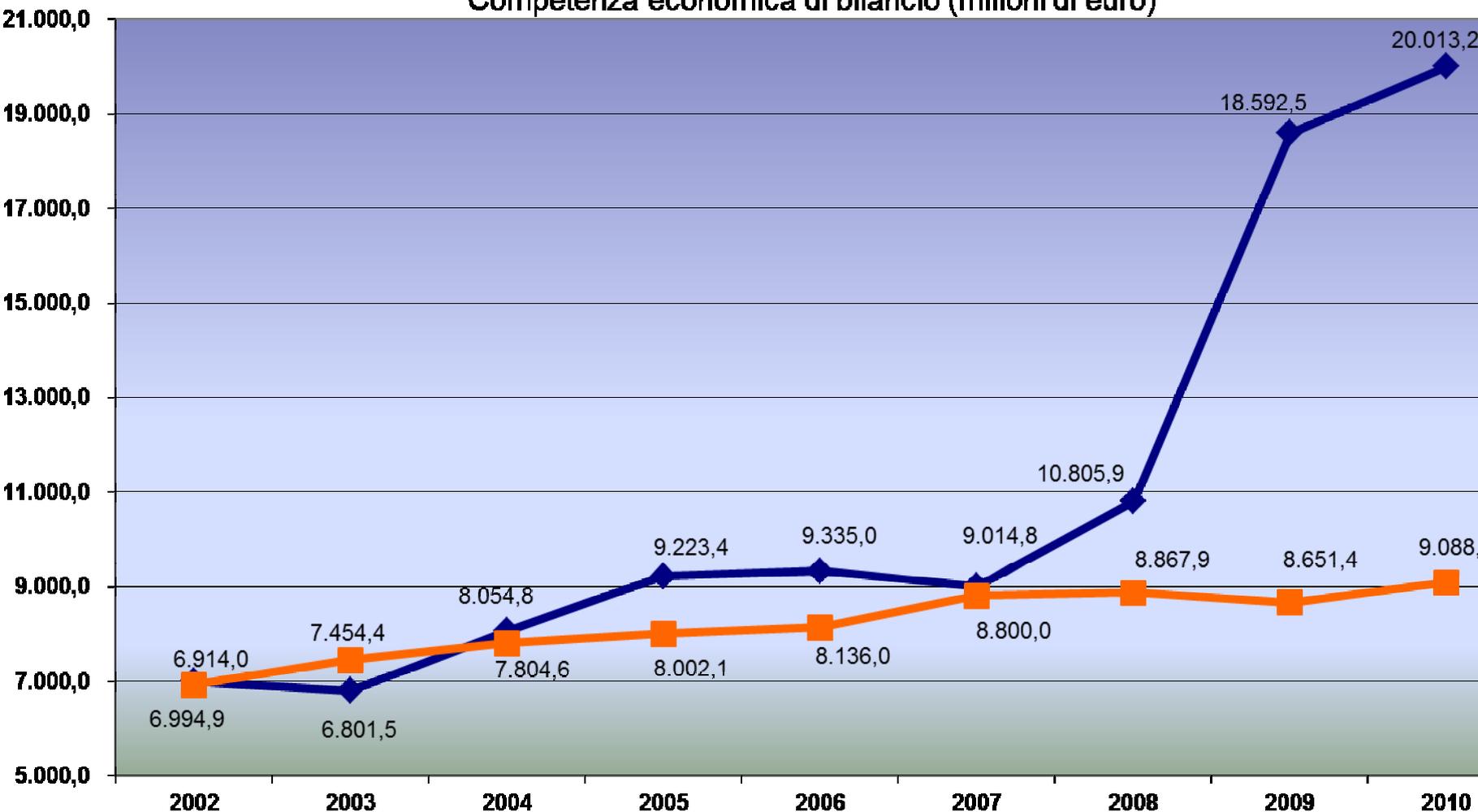
ORE AUTORIZZATE PER TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE Serie storica 1980-2011



Le prestazioni e i contributi degli ammortizzatori sociali

Serie storica delle entrate (contributi e trasferimenti attivi) e delle uscite (prestazioni e coperture figurative) per ammortizzatori sociali al netto dei pensionamenti anticipati - Anni 2002-2010

Competenza economica di bilancio (milioni di euro)

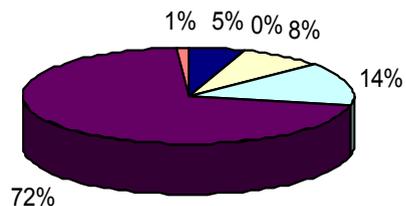


◆ Oneri per prestazioni e coperture figurative (senza prepensionamenti)

■ Contributi e trasferimenti attivi (senza prepensionamenti)

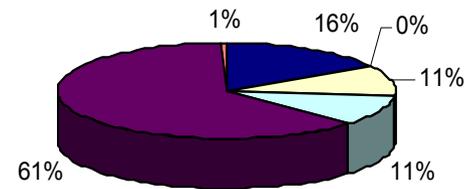
La spesa per prestazioni e coperture figurative degli ammortizzatori sociali

Prestazioni e coperture figurative - Anno 2008



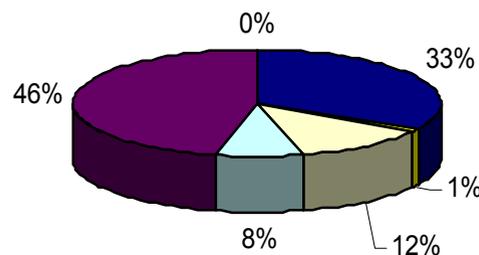
- Cig ordinaria
- Cisoa
- Cig straordinaria e deroga
- Indennità di mobilità
- Indennità di disoccupazione agric. e non agric.
- Sussidi di disoccupazione (attività soc. utili)

Prestazioni e coperture figurative - Anno 2009



- Cig ordinaria
- Cisoa
- Cig straordinaria e deroga
- Indennità di mobilità
- Indennità di disoccupazione agric. e non agric.
- Sussidi di disoccupazione (attività soc. utili)

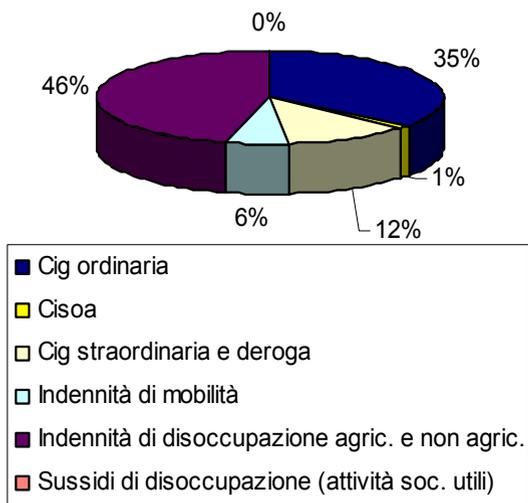
Prestazioni e coperture figurative - Anno 2010



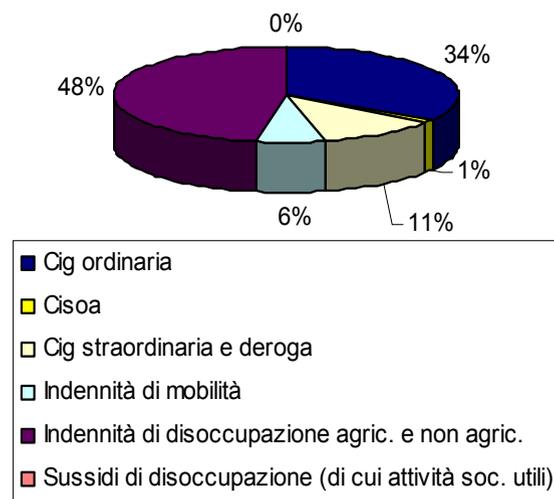
- Cig ordinaria
- Cisoa
- Cig straordinaria e deroga
- Indennità di mobilità
- Indennità di disoccupazione agric. e non agric.
- Sussidi di disoccupazione (attività soc. utili)

Le entrate contributive e trasferimenti attivi degli ammortizzatori sociali

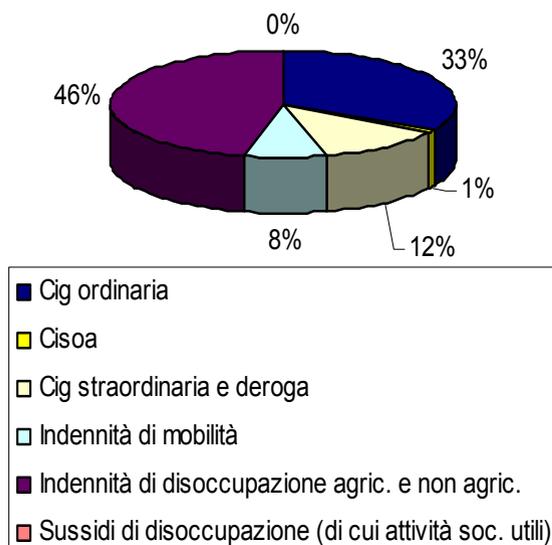
Contributi e trasferimenti attivi - Anno 2008



Contributi e trasferimenti attivi Anno 2009



Contributi e trasferimenti attivi - Anno 2010



BENEFICIARI DI INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA, STRAORDINARIA (1) E DEROGA

Anni 2008-2010 e gennaio-ottobre 2011 - Media annua su base mensile (soggetti con almeno un'ora di integrazione salariale nel mese)

	2008			2009			2010 *			gennaio-ottobre 2011*		
	totale	% femmine	% maschi	totale	% femmine	% maschi	totale	% femmine	% maschi	totale	% femmine	% maschi
CIG ORDINARIA	167.744	14%	86%	493.167	20%	80%	290.628	16%	84%	112.703	17%	83%
CIG STRAORDINARIA	59.794	36%	64%	155.403	32%	68%	233.721	30%	70%	134.575	34%	66%
CIG DEROGA	9.546	50%	50%	65.681	41%	59%	119.684	42%	58%	95.316	42%	58%
*Dato provvisorio												

(1) Sono compresi anche i beneficiari di contratti di solidarietà difensivi.

BENEFICIARI DI INTEGRAZIONE SALARIALE EXTRACOMUNITARI CIG ORDINARIA, STRAORDINARIA (1) E DEROGA

Anni 2008-2010 e gennaio-ottobre 2011- Media annua su base mensile (soggetti con almeno un'ora di integrazione salariale nel mese)

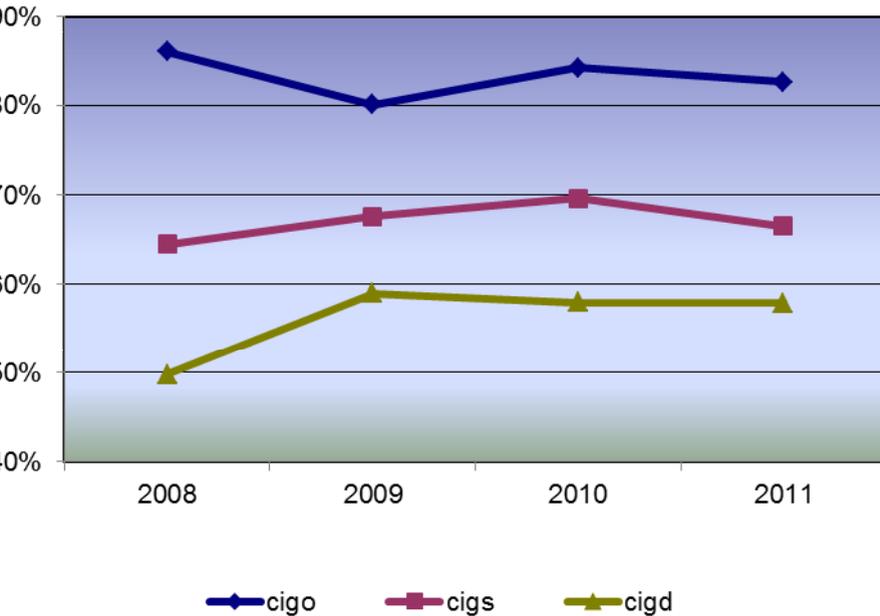
	2008			2009			2010 *			gennaio-ottobre 2011*		
	totale	% femmine	% maschi	totale	% femmine	% maschi	totale	% femmine	% maschi	totale	% femmine	% maschi
CIG ORDINARIA	18.728	4%	96%	45.066	7%	93%	30.122	4%	96%	11.204	6%	94%
CIG STRAORDINARIA	1.678	21%	79%	7.183	15%	85%	12.110	13%	87%	5.925	34%	66%
CIG DEROGA	556	36%	64%	7.954	20%	80%	10.490	23%	77%	6.825	24%	76%

*Dato provvisorio

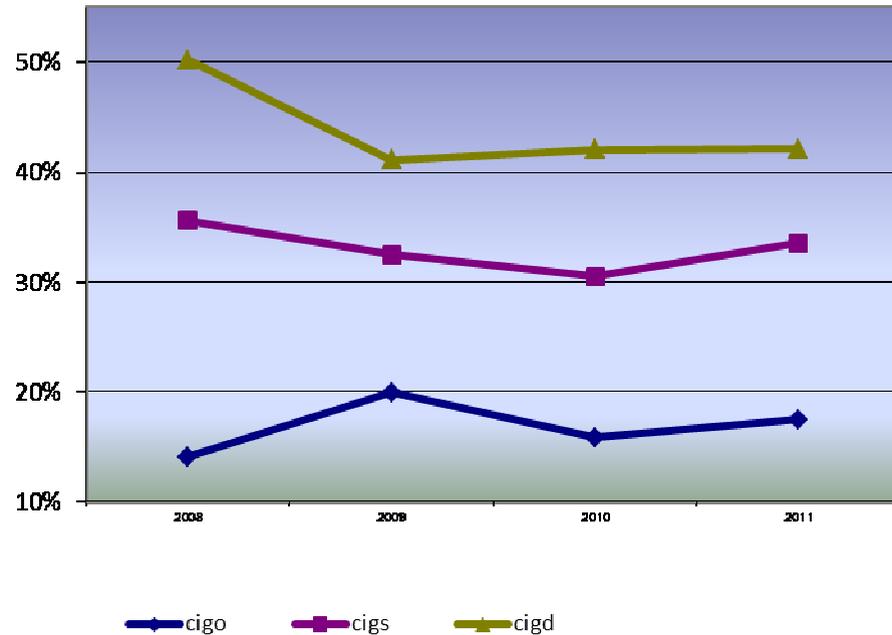
(1) Sono compresi anche i beneficiari di contratti di solidarietà difensivi

Beneficiari di Cassa Integrazione guadagni per genere

Media annua beneficiari CIG - Incidenza percentuale uomini



Media annua beneficiari CIG - Incidenza percentuale donne



BENEFICIARI DI MOBILITA' E DISOCCUPAZIONE NON AGRICOLA CON REQUISITI ORDINARI, RIDOTTI E SPECIALE EDILE

Anni 2008-2011 - Media annua su base mensile (soggetti con almeno un giorno di disoccupazione nel mese)

	2008			2009			2010			2011*		
	totale	% femmine	% maschi									
DISOCCUPAZIONE ORDINARIA E EDILE	256.339	51%	49%	427.625	46%	54%	466.393	46%	54%	499.576	48%	52%
DISOCCUPAZIONE MOBILITA'	94.693	43%	57%	116.406	41%	59%	137.704	39%	61%	148.186	37%	63%
DISOCCUPAZIONE NON AGRICOLA CON REQUISITI RIDOTTI (**)	499.285	57%	43%	512.441	54%	46%	468.574	53%	47%	495.891	50%	50%
dato stimato												
*) Beneficiari dell'anno riferiti ad eventi di disoccupazione dell'anno precedente												

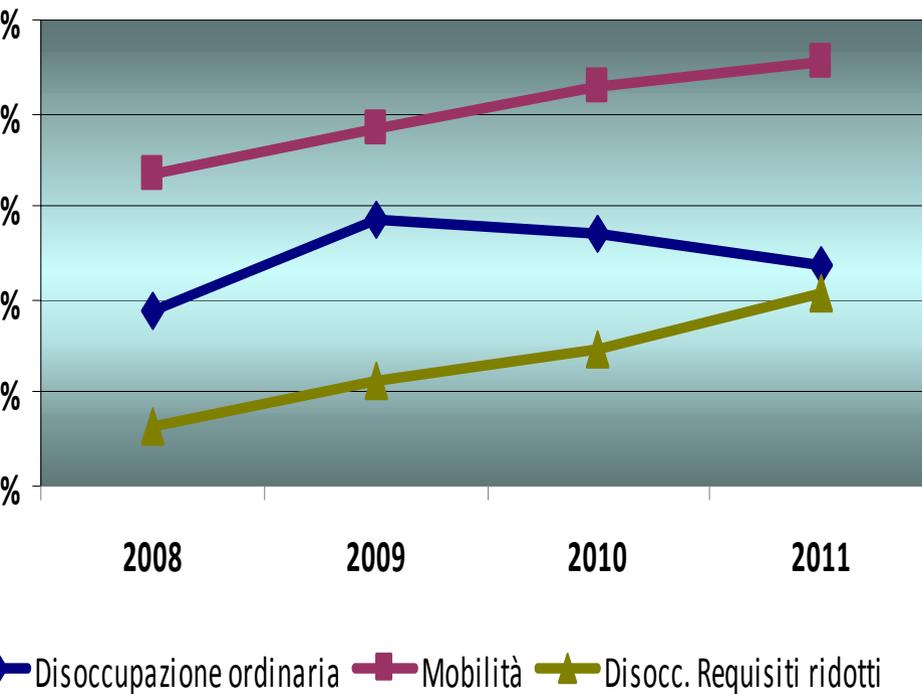
BENEFICIARI EXTRACOMUNITARI DI MOBILITA' E DISOCCUPAZIONE NON AGRICOLA CON REQUISITI ORDINARI, RIDOTTI E SPECIALE EDILE

Anni 2008-2011 - Media annua su base mensile (soggetti con almeno un giorno di disoccupazione nel mese)

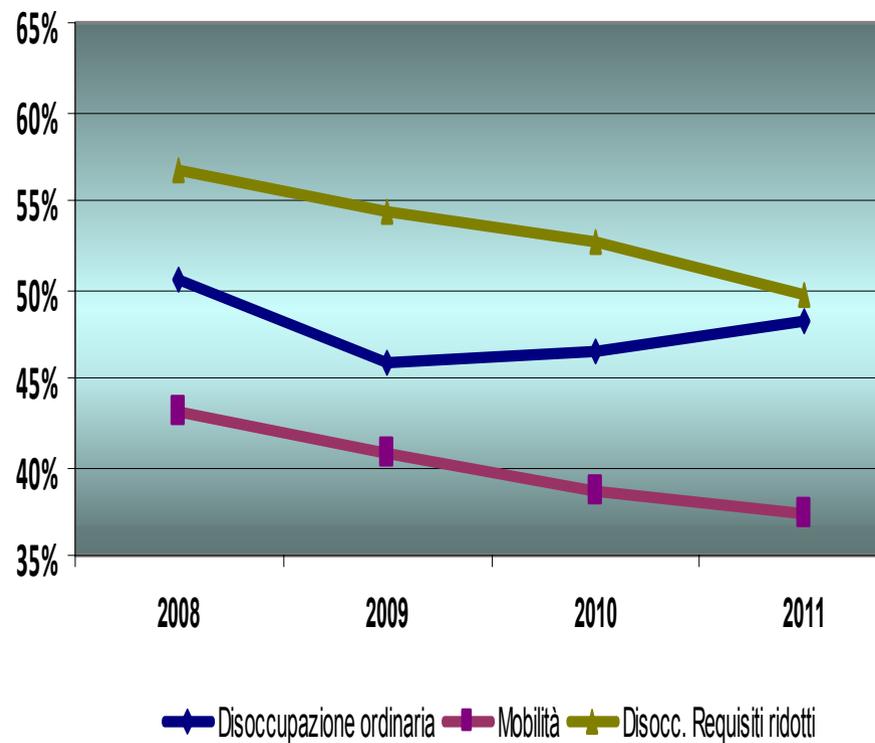
	2008			2009			2010			2011*		
	totale	% femmine	% maschi									
DISOCCUPAZIONE ORDINARIA E EDILE	26.462	42%	58%	51.407	36%	64%	54.488	43%	57%	55.957	48%	52%
MOBILITA'	2.325	23%	77%	3.915	19%	81%	5.508	19%	81%	6.031	19%	81%
DISOCCUPAZIONE NON AGRICOLA REQUISITI RIDOTTI (**)	27.154	40%	60%	31.921	39%	61%	29.455	43%	57%	37.129	39%	61%
*Dato stimato												
(**) Beneficiari dell'anno riferiti ad eventi di disoccupazione dell'anno precedente												

Beneficiari di disoccupazione e mobilità per genere

Media annua beneficiari - Incidenza percentuale uomini



Media annua beneficiari - Incidenza percentuale donne



EVOLUZIONE PER GENERAZIONE DEI BENEFICIARI DISOCCUPAZIONE ORDINARIA NON AGRICOLA

Generazione	Numero beneficiari	Tempo di reimpiego														Usciti per pensionamento nel periodo	Senza reimpiego al 31 Dicembre 2011	
		1 mese	2 mesi	3 mesi	4 mesi	5 mesi	6 mesi	7 mesi	8 mesi	9 mesi	10 mesi	11 mesi	12 mesi	Oltre 12 mesi	Totale		continua a percepire la prestazione DS	non percepisce più la prestazione DS
		Maschi																
Gennaio 2009	212.769	11,4%	7,8%	11,0%	8,1%	5,8%	4,1%	1,9%	3,8%	2,9%	2,2%	1,2%	1,3%	16,7%	78,4%	4,3%	0,0%	17,3%
Luglio 2009	219.578	8,4%	11,4%	6,3%	4,6%	2,7%	3,3%	3,6%	4,0%	3,6%	3,4%	3,2%	2,6%	15,4%	72,5%	4,0%	0,0%	23,4%
Gennaio 2010	292.137	11,5%	8,2%	10,2%	8,0%	5,9%	4,3%	1,8%	3,6%	2,8%	2,1%	1,3%	1,4%	9,6%	70,6%	3,4%	0,0%	26,1%
Luglio 2010	221.682	16,6%	4,3%	3,4%	2,8%	1,8%	2,2%	2,3%	2,2%	2,1%	1,9%	1,7%	1,4%	3,6%	46,3%	3,1%	0,0%	50,6%
Femmine																		
Gennaio 2009	168.880	11,6%	8,0%	11,8%	7,1%	5,3%	3,6%	1,7%	3,3%	2,7%	1,9%	1,3%	1,3%	14,4%	74,2%	3,3%	0,0%	22,6%
Luglio 2009	231.183	6,0%	28,2%	8,5%	4,1%	2,2%	2,8%	2,6%	2,7%	2,2%	2,0%	1,8%	1,4%	10,9%	75,5%	2,1%	0,0%	22,4%
Gennaio 2010	221.618	12,5%	8,1%	10,0%	7,0%	5,1%	3,5%	1,5%	3,1%	2,7%	1,9%	1,2%	1,3%	9,1%	66,8%	2,3%	0,0%	30,9%
Luglio 2010	244.831	15,9%	3,1%	2,4%	1,9%	1,3%	1,6%	1,6%	1,4%	1,4%	1,2%	1,1%	0,9%	2,6%	36,3%	1,4%	0,0%	62,3%
Totale																		
Gennaio 2009	381.649	11,5%	7,9%	11,4%	7,7%	5,6%	3,9%	1,8%	3,6%	2,8%	2,1%	1,2%	1,3%	15,7%	76,5%	3,8%	0,0%	19,6%
Luglio 2009	450.761	7,2%	20,0%	7,4%	4,4%	2,5%	3,1%	3,1%	3,3%	2,9%	2,7%	2,4%	2,0%	13,1%	74,0%	3,0%	0,0%	22,9%
Gennaio 2010	513.755	11,9%	8,2%	10,1%	7,6%	5,5%	3,9%	1,7%	3,3%	2,7%	2,0%	1,3%	1,4%	9,4%	68,9%	2,9%	0,0%	28,2%
Luglio 2010	466.513	16,2%	3,7%	2,9%	2,3%	1,5%	1,9%	1,9%	1,8%	1,7%	1,5%	1,4%	1,1%	3,1%	41,0%	2,2%	0,0%	56,8%

Gli Osservatori statistici Inps

L'Inps mette a disposizione su internet una serie di banche dati statistiche su pensioni, imprese, lavoratori, retribuzioni, ore CIG autorizzate e ammortizzatori sociali. Tali Osservatori sono stati creati utilizzando il patrimonio informativo dei dati degli archivi gestionali dell'Inps.

E' possibile personalizzare le tabelle mediante l'uso di filtri e selezioni che definiscono vere e proprie query; **è presente il dettaglio di genere** e quello territoriale fino alla provincia.

I percorsi sono:

www.inps.it/ Dati e Bilanci/ Banche dati statistiche / Osservatori statistici:

- **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI – ORE AUTORIZZATE** (serie storiche)
- **OSSERVATORIO SULLE POLITICHE OCCUPAZIONALI E DEL LAVORO** (politiche attive e passive: disoccupazione, mobilità, lavoratori socialmente utili - LSU, incentivi alle imprese per assunzioni);

www.inps.it/ Dati e Bilanci/ **RAPPORTO SULLA COESIONE SOCIALE:**

- **STATISTICHE SU POLITICHE ATTIVE**
- **POLITICHE PREVIDENZIALI DI SOSTEGNO AL REDDITO**