

Strumenti

© 2003 Ipres

Ipres

Via Roberto da Bari n. 36 - 70122 Bari
Tel. 0805210490-5210759 Fax 0805241015
e-mail: info@ipres.it
www.ipres.it

Prima edizione 2003

Progedit snc

Via De Cesare, 15 - 70122 Bari
Tel. 0805230627 Fax 0805237648
e-mail: progedit@progedit.com
www.progedit.com

ISBN 88-88550-14-3

Proprietà letteraria riservata
Progedit - Progetti editoriali snc

Finito di stampare nel gennaio 2003
dalla Tipolitografia Di Canosa – Cassano delle Murge (Ba)
per conto della Progedit - Progetti editoriali snc

IPRES
Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali
Bari

DONNE
E MERCATO DEL LAVORO
IL CASO PUGLIA IN ITALIA E IN EUROPA

a cura di Rocco Vincenzo Santandrea



Progedit

IPRES

Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali

Via Roberto da Bari n. 36 – 70122 Bari

L'IPRES è stato costituito nel 1972 come associazione di Enti locali ed Enti pubblici. Ne sono soci la Regione Puglia, i Comuni capoluoghi, le Amministrazioni Provinciali, le Università di Bari, Foggia e Lecce, il Politecnico, l'Acquedotto Pugliese S.p.A., i Consorzi ASI di Bari e Foggia, il Consorzio di bonifica di Capitanata, le Camere di commercio di Bari, Brindisi e Taranto, l'ISPE.

Gli scopi principali dell'Istituto (art. 3 dello Statuto) sono quelli di:

- a) procedere allo svolgimento di studi e ricerche sulla struttura economica e sociale della Puglia;
- b) formulare studi, indagini e ricerche particolari per conto degli enti partecipanti o di altri Enti pubblici, nonché di società private;
- c) assumere ogni iniziativa idonea al raggiungimento degli scopi innanzi prefissati.

STRUTTURA DELL'ISTITUTO*Presidente*

Prof. Carlo Cecchi

Consiglio di Amministrazione

Dott. Mario De Donatis, Prof. Nicola Di Cagno, Sig. Luciano Loiacono, Dott. Pio Palieri, Dott. Egidio Pani, Avv. Marcello Vernola

Revisori dei conti

Dott. Luigi D'Ambrosio, Dott. Roberto Pierre Jean Delli Santi, Dott. Gioacchino Giangaspero

Direttore

Dott. Rocco Vincenzo Santandrea

Ricercatori

Dott. Vito Nicola Delvecchio, Dott. Gianfranco Gadaleta, Dott. Michele Ruzzo

Segretario generale

Dott. Cataldo Lobello

Personale tecnico-amministrativo

Dott. Girolamo Rubini, Wanda Bevilacqua, Guglielmo Cinquepalmi, Fausto Cirrillo
(area informatica)

DONNE E MERCATO DEL LAVORO

GRUPPO DI LAVORO

L'impostazione del lavoro è stata curata dal dott. Rocco Vincenzo Santandrea che ha scritto l'Introduzione e il paragrafo 3 del Cap. VII, mentre al dott. Michele Ruzzo si deve attribuire la stesura del Cap. I, del Cap. II e del Cap. III; al dott. Carmela Pascucci quella del Cap. IV, dei paragrafi 1, 4 e 5 del Cap. V e dei paragrafi 1 e 2 del Cap. VII; all'arch. Mariangela Piazzolla quella dei paragrafi 2 e 3 del Cap. V, del Cap. VI e del Cap. VIII; al sig. Fausto Cirrillo le elaborazioni grafiche.

L'attività di ricerca si è sviluppata attraverso una continua ed approfondita discussione tra i componenti del gruppo di lavoro che ne hanno condiviso i risultati.

INDICE

Introduzione	<i>di Rocco Vincenzo Santandrea</i>	IX
Capitolo I	IL QUADRO GENERALE DI ANALISI <i>di Michele Ruzzo</i>	1
1.1	L'oggetto dell'analisi	1
1.2	L'incremento occupazionale e il nuovo ruolo della donna nel mercato del lavoro	3
1.3	L'incentivazione del lavoro femminile in relazione alla parità tra i sessi	5
Capitolo II	L'ITALIA, L'UNIONE EUROPEA E IL LAVORO FEMMINILE <i>di Michele Ruzzo</i>	9
2.1	L'occupazione	9
2.2	La disoccupazione	11
2.3	Rilevanza del lavoro a tempo parziale in Italia	14
Capitolo III	IL PIANO NAZIONALE PER L'OCCUPAZIONE <i>di Michele Ruzzo</i>	17
3.1	Gli obiettivi e le azioni prioritarie del Piano Nazionale per l'Occupazione	17
3.2	I provvedimenti del Governo per l'innalzamento del tasso di occupazione delle donne e degli anziani	19
3.3	Alcune considerazioni conclusive	21
Capitolo IV	LE DONNE E IL MERCATO DEL LAVORO IN PUGLIA <i>di Carmela Pascucci</i>	25
4.1	Il quadro generale	25
4.2	I tassi di occupazione e di disoccupazione	30
Capitolo V	LE NUOVE FORME DI LAVORO FEMMINILE IN PUGLIA <i>di Carmela Pascucci e Mariangela Piazzolla</i>	45

5.1	Alcune considerazioni generali	45
5.2	Il lavoro part-time	47
5.3	Il lavoro a tempo determinato	53
5.4	Il lavoro interinale	56
5.5	I collaboratori coordinati e continuativi	62
Capitolo VI	DONNE E LAVORO AUTONOMO IN PUGLIA <i>di Mariangela Piazzolla</i>	71
6.1	Alcuni aspetti del lavoro autonomo	71
6.2	Il ruolo della donna tra famiglia e lavoro	75
Capitolo VII	LE PROSPETTIVE OCCUPAZIONALI IN ITALIA ED IN PUGLIA <i>di Carmela Pascucci e Rocco Vincenzo Santandrea</i>	83
7.1	Lo scenario nazionale	83
7.2	Occupazione e Prodotto Interno Lordo	86
7.3	La Puglia: realtà attuale e scenari futuri	88
Capitolo VIII	FORME DI INCENTIVAZIONE ALL'OCCUPAZIONE FEMMINILE <i>di Mariangela Piazzolla</i>	95
8.1	I Fondi strutturali europei: esperienze recenti	95
8.2	L'impresa femminile	100
8.3	Le nuove forme di flessibilità del lavoro a favore dell'occupazione femminile	106
	Bibliografia	111

INTRODUZIONE

di Rocco Vincenzo Santandrea

L'attenzione verso le condizioni di accesso delle donne al mercato del lavoro ed i connessi crescenti problemi di riconciliazione della vita lavorativa con la vita familiare si è sviluppata negli ultimi anni, prevalentemente per merito del dibattito e delle politiche nazionali, meno di quelle regionali.

Tale attenzione si è posta anzitutto in ambito comunitario per la definizione di una strategia più puntuale e più efficace in materia di mercato del lavoro e dell'occupazione, ma vi è stato uno sviluppo significativo anche a livello nazionale.

Nel Documento di Programmazione Economica e Finanziaria (DPEF) 2003-2006, per esempio, si riscontrano alcune indicazioni in merito alla questione delle pari opportunità di genere nel mercato del lavoro. In particolare si esprime una indicazione generale per attuare misure «volte a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare attraverso misure fiscali e contributive, la diffusione di servizi a costo contenuto e il pieno sviluppo del part-time»¹. Inoltre, un'azione positiva per la creazione di migliori condizioni per l'accessibilità delle donne al mercato del lavoro può essere ricondotta all'indicazione concreta di procedere a una «celere realizzazione del piano nazionale degli asili nido aziendali, interaziendali, di quartiere e pubblici» (ivi).

Mentre nel «Patto per l'Italia» non sembrano ravvisarsi indicazioni più precise in termini di azioni e di orientamenti per migliorare le condizioni di accessibilità al mercato del lavoro delle donne, orientamenti più specifici vengono delineati nel Piano d'Azione Nazionale per l'Occupazione 2002, che riprende ed approfondisce alcune indicazioni già contenute nel *Libro bianco* del lavoro.

In proposito, si possono evidenziare quattro punti importanti:

- la politica delle pari opportunità di genere deve basarsi sugli incentivi fiscali, sulle politiche attive, sulla flessibilità dei contratti atipici, nonché sulle politiche sociali di sostegno alle donne sposate che lavorano;

¹ Cfr. DPEF 2003-2006.

- la politica di pari opportunità trova le proprie ragioni in una prospettiva di equità sociale e di efficienza del mercato del lavoro nazionale e regionale;
- le parti sociali, ma in primo luogo le imprese, devono adeguare i propri modelli organizzativi del lavoro e di gestione del personale per favorire e valorizzare una parte importante delle forze di lavoro che è caratterizzata da «una più discontinua presenza sul mercato del lavoro»;
- infine, di particolare importanza è l'applicazione a livello nazionale della Direttiva n. 2000/78/CE del Consiglio del 27/11/2000 che «stabilisce un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o sulle convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro».

Con riferimento a questi punti, alcune analisi recenti condotte in ambito OCSE hanno evidenziato che se sono da registrare alcuni passi avanti, ben altro si deve operare in merito alla questione delle pari opportunità di genere sul mercato del lavoro e sul posto di lavoro.

In una ricerca che analizza il contributo delle imprese nel favorire migliori condizioni di riconciliazione tra lavoro e vita familiare² si evidenzia come cresce in generale l'occupazione nelle imprese di ambedue i genitori. Così una crescente proporzione di forza lavoro è maggiormente coinvolta da un lato nelle responsabilità della vita familiare, dall'altro nella responsabilità del lavoro.

Di fronte a queste responsabilità addizionali, le imprese realizzano ancora molto poco per favorire condizioni migliori di conciliazione tra vita familiare e lavoro. In prevalenza la risposta delle imprese a questa situazione di crescente criticità riguarda la gestione delle ore di lavoro (part-time e/o flessibilità di orario).

Poche imprese sembrano presentare un più ampio *range* di opportunità, includendo l'offerta di servizi per i bambini, congedi familiari, ecc. Inoltre, le imprese di grandi dimensioni sembrano in condizione di offrire maggiori opportunità in termini di applicazione del principio di pari opportunità rispetto alle piccole.

Infine, di particolare importanza sono quelle imprese che adottano una procedura formalizzata in materia di pari opportunità nell'occupazione. Queste risultano ancora piuttosto poche e in gran parte concentrate nei paesi del Nord Europa, ma qualche segnale positivo si intravede anche a livello nazionale.

² OCSE, *Firms' contribution to the reconciliation between work and family life*, occasional paper n. 48, 2001.

Un'altra recente ricerca in ambito OCSE³ evidenzia che:

- nonostante i progressi compiuti vi è ancora un sostanziale gap occupazionale tra donne e maschi;
- le donne continuano a guadagnare meno degli uomini, anche quando ciò non è giustificato da ragioni di produttività del lavoro;
- le donne con meno istruzione e le mamme con due o più figli hanno minori probabilità di trovare un lavoro di una donna con istruzione superiore e senza figli.

Alla luce di questi risultati, la ricerca conclude che le politiche per facilitare l'accesso delle donne ad un lavoro devono essere orientate sia a sviluppare interventi per migliorare le condizioni di riconciliazione tra famiglia e lavoro, sia a ridurre le difficoltà incontrate dalle donne con bassi livelli di istruzione e qualificazione.

La ricerca qui presentata ha lo scopo di contribuire a sviluppare un dibattito più sistematico ed approfondito in merito alla questione delle condizioni di accessibilità delle donne al mercato del lavoro e ad un'occupazione; qui vengono evidenziati almeno tre punti di rilievo, mentre altri saranno presi in considerazione in un prossimo lavoro.

Anzitutto, all'interno degli squilibri, esistenti tra le aree del Paese, sotto il profilo complessivo delle diverse variabili del mercato del lavoro, si deve registrare un divario ancora più accentuato se si osserva la componente femminile.

Pur se le diverse aree ritengono di perseguire percorsi «autonomi» di sviluppo e di organizzazione del mercato del lavoro, è indubbio che le donne incontrano notevoli difficoltà ad accedere al mercato del lavoro anche quando esprimono la volontà e le azioni di ricerca di un lavoro; tali difficoltà sono significativamente maggiori nel Mezzogiorno ed in Puglia.

Come qui è documentato, il problema sostanziale del mercato del lavoro in Italia è incentrato sulla scarsa presenza delle donne; nel Mezzogiorno il problema sostanziale del mercato del lavoro è rappresentato dalle donne e dalle donne giovani.

Pertanto, obiettivi di crescita significativi dell'occupazione nei prossimi anni possono realizzarsi prevalentemente con occupazione femminile e occupazione di giovani donne.

In secondo luogo, i mercati del lavoro assumono sempre più caratteristiche territoriali differenziate, pur in un quadro comune nazionale e comunitario di legislazione e regolamentazione.

³ OCSE, *Employment Outlook*, Parigi 2002, capitolo 2: *Women at Work: Who are they and How are they faring?*

Infatti, al di là di alcuni elementi comuni, le caratteristiche strutturali del mercato del lavoro regionale in Puglia sono differenti da quelle della Lombardia o delle Marche.

Diverso è il sistema delle politiche pubbliche e sociali, diversi sono i percorsi di sviluppo, diverse sono le condizioni strutturali del sistema delle imprese, diverse le condizioni di equilibrio/squilibrio sociale, ecc.

Ne discende la necessità che, pur in un quadro di riferimento nazionale e/o comunitario, debbano essere svolti una riflessione ed un approfondimento di questa tematica allo specifico livello territoriale.

In terzo luogo, e come conseguenza, è necessario valutare quali politiche sociali e quali politiche di impresa sono più appropriate per favorire l'accessibilità delle donne al mercato del lavoro e ad un'occupazione, eliminando le situazioni di difficoltà strutturali.

Per citare solo qualche esempio, la struttura regionale delle imprese di piccole dimensioni, probabilmente può costituire un qualche ostacolo per migliorare le condizioni di accessibilità delle donne al lavoro, poiché risulta difficile che queste imprese si impegnino a sviluppare servizi per i bambini e abbiano maggiori attenzioni alle questioni di riconciliazione tra vita familiare e lavoro.

D'altro canto, la struttura della piccola dimensione può offrire interessanti opportunità per le donne, poiché tali imprese sono più diffuse sul territorio, molto spesso a carattere familiare; ma in una prospettiva di sviluppo dell'impresa e della dimensione delle imprese, questo aspetto potrebbe tradursi in un handicap. Senza parlare, poi, della questione del lavoro sommerso o irregolare che riguarda prevalentemente le donne.

Un secondo esempio è l'organizzazione e l'infrastrutturazione delle aree di insediamento delle imprese. Quanti interventi sono stati previsti all'interno di tali aree in termini di servizi e strutture per migliorare le condizioni di accessibilità delle donne al lavoro ed all'occupazione?

Questi sono «servizi all'impresa e dell'impresa».

Negli ultimi anni, progressi sono stati realizzati soprattutto in termini legislativi per migliorare le condizioni di riconciliazione della vita lavorativa e di quella familiare, come viene qui evidenziato; ma i diversi istituti previsti vengono applicati e favoriti dalle imprese in un modo ancora insufficiente.

L'importante ruolo dell'impresa in questa materia è esplicitamente richiamato nel Piano Nazionale d'Azione per l'Occupazione 2002. Infatti, nella parte riguardante le pari opportunità si sottolinea quanto sia importante che «le parti, ed in primo luogo le imprese, adeguino le proprie politiche del personale alla crescente presenza femminile nel mercato del lavoro, imparando a gestire e valorizzare un segmento di

forza lavoro comunque caratterizzato da una più discontinua presenza sul mercato del lavoro».

Tale valorizzazione potrà consentire una maggiore crescita dell'occupazione femminile all'interno di condizioni più equilibrate tra vita familiare e lavoro.

Infine, un semplice esercizio di simulazione ha evidenziato che per raggiungere anche in Puglia nel prossimo quinquennio tassi di occupazione complessivi simili a quelli standard europei, l'incremento occupazionale o sarà femminile o non sussisterà.

In altri termini, è l'occupazione femminile che può crescere nei prossimi anni in modo consistente, atteso che il tasso di occupazione maschile ha raggiunto valori molto vicini a quelli standard europei e quindi manifesta situazioni di miglioramento marginali.

Infatti, il tasso di occupazione ed il tasso di attività femminile rappresentano circa un terzo di quello maschile, mentre le donne in cerca di occupazione sono il 50% del totale delle persone che cercano un'occupazione.

Da questi dati sintetici risulta che la grande risorsa inutilizzata in Puglia è proprio la risorsa umana femminile.

Ma l'accesso delle donne al mercato del lavoro e ad un'occupazione richiede una forte innovazione nelle politiche di sostegno all'impresa, all'occupazione ed al mercato del lavoro che devono integrare la componente dei servizi di accompagnamento come elemento strutturale sia per lo sviluppo dell'impresa sia per una maggiore presenza della componente femminile sul mercato del lavoro regionale.

Capitolo I
IL QUADRO GENERALE DI ANALISI
di Michele Ruzzo

1.1 *L'oggetto dell'analisi*

Il presente lavoro analizza le caratteristiche principali del mercato del lavoro femminile nelle sue diverse componenti nonché le caratteristiche delle principali politiche di sostegno.

Inoltre, come in precedenti studi¹ sulla Puglia – tramite appositi indicatori in grado di delineare la situazione del contesto socioeconomico – rispetto ai Paesi dell'Unione Europea e, in particolare, rispetto alle altre regioni europee dell'Obiettivo 1, l'analisi del mercato del lavoro viene qui affrontata comparando la realtà territoriale pugliese sia con quella nazionale, sia con quella degli altri Paesi dell'Unione Europea.

Delle caratteristiche di natura quantitativa del mercato del lavoro nazionale due sono rilevanti:

- 1) la dimensione della persistente *disparità territoriale della crescita del Prodotto Interno Lordo* che accompagna la dinamica occupazionale. La SVIMEZ evidenzia che: «Nel complesso del sessennio 1996-2001, l'economia è cresciuta ad un tasso medio annuo del 2,0% nel Mezzogiorno, a fronte dell'1,8% nel Centro-Nord. Tale andamento, pur correggendo il peggioramento relativo accusato dal Mezzogiorno nella fase negativa del ciclo della prima metà degli anni '90, non permette ancora – in quanto connesso ad una diversa sensibilità delle due aree rispetto all'evoluzione della congiuntura economica internazionale – di poter avanzare l'ipotesi di una ripresa di un qualche meccanismo endogeno di 'convergenza' del reddito tra le due aree del Paese. [...] La dinamica di medio periodo del Pil per abitante ha mostrato, a partire dal 1996, una sia pur debole tendenza alla riduzione del divario Nord-Sud. Tale tendenza si è confermata anche per lo scorso anno. Il livello relativo del Pil per abi-

¹ Michele Ruzzo, *La collocazione della Puglia rispetto alle altre regioni europee: la determinazione di indicatori socioeconomici*, in *Rapporto annuale 1998 – Sistema agroalimentare e programmazione*, a cura dell'Osservatorio Puglia sul mondo rurale e sul sistema agroindustriale, Italgrafica Sud, Bari 1999.

tante – a prezzi correnti – del Mezzogiorno rispetto al Centro-Nord è risultato nel 2001 pari al 57,3%, con un aumento di 6 decimi di punto rispetto al 2000. In termini monetari vi corrisponde un differenziale di reddito per abitante tra le due aree del Paese di oltre 10.500 euro: 14.217 euro per abitante nel Mezzogiorno a fronte di 24.797 nel Centro-Nord»²);

- 2) la consistenza occupazionale della *compagine femminile*: in base ai recenti dati dell'ISTAT sulle Forze di lavoro, l'occupazione femminile italiana appare ancora modesta nonostante i miglioramenti registrati negli ultimi anni. Nell'anno 2001, rispetto ad un tasso di occupazione complessiva³ pari al 43,8%, si registra un tasso di occupazione delle donne attestato al 31,7% con una differenza di oltre 25 punti percentuali rispetto a quello maschile (pari a 56,9%).

Invece, fra gli aspetti qualitativi del mercato del lavoro e della sua recente evoluzione assume un notevole rilievo quello cosiddetto della *trasformazione del lavoro* o anche della *transizione del lavoro* verso forme più articolate e flessibili sotto il profilo contrattuale e di impiego della risorsa umana.

Il contesto generale delle azioni del Governo italiano in materia di lavoro è, comunque, tutto improntato alla innovazione del relativo mercato: nel recentissimo documento del Governo «Patto per l'Italia» sono indicati importanti cambiamenti per riformare il lavoro. In particolare, le sfide sul versante dell'occupazione sono rappresentate dall'impianto di un nuovo collocamento, per migliorare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e dalla diffusione di una formazione continua dei lavoratori. Inoltre, l'obiettivo dell'intesa tra Governo e parti sociali su tale Patto è il conseguimento di un aumento del tasso di attività fino al 60%, entro il 2008, nel Mezzogiorno⁴.

Proprio nell'ampio contesto della suddetta trasformazione⁵ si osserva che la componente femminile va assumendo sempre più grande rilievo e si presenta come uno degli attori protagonisti.

² SVIMEZ, *Informazioni SVIMEZ*, n. 3-5, giugno 2002, Ind. Graf. Failli F. s.n.c., Guidonia-Montecelio (RM).

³ Secondo la definizione ISTAT, il tasso di occupazione totale è dato dal rapporto percentuale tra l'ammontare delle persone occupate e l'ammontare complessivo delle persone in età di 15 anni e oltre.

⁴ L'azione governativa dovrebbe prioritariamente convergere sulla diminuzione del gap infrastrutturale e sull'attrazione di investimenti nell'area, anche attraverso i Contratti di programma.

⁵ Il Patto è ispirato al «Welfare to work», cioè al principio secondo cui le iniziative di assistenza e di garanzia di reddito devono procedere sulla stessa strada di massimizzazione del livello del tasso di occupazione.

1.2 *L'incremento occupazionale e il nuovo ruolo della donna nel mercato del lavoro*

Negli ultimi tempi è stato posto in risalto che l'incremento occupazionale (e, quindi, quello del tasso di occupazione) dovrebbe passare soprattutto attraverso la componente anziana e quella femminile. In merito a tali due componenti vanno fatte, però, alcune considerazioni.

Per quanto riguarda l'incremento occupazionale di *anziani* (intendendo come tali le persone appartenenti alla fascia di età dai 55 ai 65 anni) va osservato che un più alto tasso di occupazione degli stessi viene in pratica a concretizzarsi:

- in una maggiore anzianità lavorativa, ossia nel ritardare l'uscita dal lavoro e quindi in un allungamento della vita lavorativa già in essere;
- ovvero, in un allargamento della partecipazione all'offerta di lavoro, ossia di ricerca di lavoro da parte delle persone appartenenti alla suddetta fascia di età. Ma tale maggiore partecipazione, a sua volta, solo in parte si traduce in un incremento occupazionale «aggiuntivo» quale quello derivabile dalle persone che per vari motivi non si sono presentate attivamente sul mercato del lavoro, mentre un'altra parte si traduce in occupazione «sostitutiva» costituita o da ex lavoratori anziani che rientrano in attività o da lavoratori anziani che permangono in attività tramite trasformazione del precedente rapporto di lavoro o comunque tramite un cambiamento della precedente forma contrattuale.

In definitiva, nel primo caso come nella seconda alternativa del secondo caso si tratta prevalentemente di un allungamento della vita lavorativa; questo costituisce fattore rilevante sostanzialmente sotto il profilo contributivo e previdenziale, anche se viene percepito come fattore in grado di poter favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, con l'uscita graduale degli anziani.

Il disegno di legge in materia previdenziale presentato alla Camera dei deputati il 28 dicembre 2001 dal Presidente del Consiglio dei Ministri e dal Ministro del Welfare, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, considera specificatamente, al comma 2 dell'art. 1, alcuni principi e criteri cui il Governo, nell'esercizio della delega, dovrebbe attenersi per incentivare il proseguimento dell'attività lavorativa⁶.

⁶ Alla lettera b) del comma 2 dell'art. 1 del disegno di legge si enuncia che al lavoratore che ha maturato i requisiti per la pensione di anzianità è consentito «l'esercizio del diritto di proseguire l'attività lavorativa con le ordinarie regole previdenziali ovvero di optare per l'applicazione di incentivi consistenti in un regime fiscale e contributivo spe-

Per quanto concerne l'*incremento del tasso di occupazione delle donne*, invece, va osservato che il suo perseguimento riveste carattere di precedenza in ambito prettamente occupazionale e la sua realizzazione appare più concreta ed equa anche in considerazione dell'obiettivo della parità delle opportunità: non soltanto la compagine femminile è rimasta sinora quella meno consistente in termini di occupazione, ma un aumento del tasso di occupazione complessivo è raggiungibile soprattutto tramite un maggiore assorbimento di donne in cerca di lavoro appartenenti alla fascia di offerta giovanile.

Appare non del tutto superfluo evidenziare come generalmente l'offerta di lavoro femminile è stata sistematicamente meno visibile di quella maschile, rimanendo in gran parte a «stazionare» nell'aggregato complessivo della popolazione potenzialmente attiva e cioè della popolazione in età lavorativa ma che, di fatto, viene a collocarsi fra le «non forze di lavoro».

Tale circostanza sembra aver assunto notevole rilievo proprio all'interno della Puglia, dove le donne che cercano di inserirsi nel contesto produttivo perseguono il loro obiettivo con minore perseveranza e continuità rispetto ad altre regioni, probabilmente perché scoraggiate dalle caratteristiche strutturali del nostro sistema economico-sociale-istituzionale del mercato del lavoro.

La componente femminile sembra poter costituire un fattore rilevante sul quale intervenire nel caso in cui ci si proponga di innalzare il tasso di attività regionale, al fine di equiparare il suo livello a quello di altre zone economicamente e socialmente più sviluppate.

A tal proposito, va evidenziato come nel Programma Operativo Regionale (POR)-Puglia 2000-2006 venga affrontata la valorizzazione delle risorse umane tramite l'articolazione della strategia di intervento in assi prioritari ed in coerenza con il Quadro Comunitario di Sostegno-

ciale; prevedere in particolare che il regime contributivo, fatti salvi gli adeguamenti del trattamento pensionistico spettanti per effetto della rivalutazione automatica al costo della vita, consista nell'esenzione totale dal versamento dei contributi sia a carico del lavoratore che del datore di lavoro; prevedere che tali contributi siano destinati al lavoratore in misura non inferiore al 50 per cento e che la parte rimanente sia destinata alla riduzione del costo del lavoro; prevedere che l'opzione sia esercitabile a condizione che il lavoratore si impegni, al momento dell'esercizio dell'opzione medesima, a posticipare l'accesso al pensionamento per un periodo di almeno due anni rispetto alla prima scadenza utile prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell'esercizio della predetta opzione a condizione che il lavoratore e il datore di lavoro stipulino un contratto a tempo determinato di durata non inferiore al medesimo periodo, a condizioni economiche almeno equivalenti e con retribuzione soggetta a tassazione separata; prevedere che l'opzione sia esercitabile più volte e che dopo il primo periodo possa essere esercitata, previo accordo tra le parti, anche per periodi di durata inferiore».

Italia. Le risorse umane, in particolare, vengono trattate nell'Asse III, dove la problematica femminile è affrontata con incisività sul piano delle pari opportunità.

Va notato, inoltre, che il POR-Puglia 2000-2006 mentre da un lato mette in evidenza che «la Puglia mantiene peculiarità di regione *giovanane* con evidenti riflessi sociali ed occupazionali sulla condizione femminile, per le scarse possibilità, per le donne madri, di conciliare vita lavorativa e vita familiare» – e ciò trova generalmente riscontro nella contraddizione che alla valorizzazione e riconoscimento del lavoro femminile non corrispondono in uguale misura azioni e considerazioni per le donne vincolate da responsabilità familiari –; dall'altro lato, lo stesso POR-Puglia afferma che la «modesta domanda di lavoro espressa dalle imprese locali favorisce la fuga dal mercato del lavoro da parte delle componenti più deboli (in buona parte femminile), scoraggiate dal rimanervi per la persistente mancanza di opportunità»⁷.

1.3 *L'incentivazione del lavoro femminile in relazione alla parità tra i sessi*

Da quanto precedentemente illustrato consegue che le attuali politiche del lavoro dovrebbero convergere nel creare le condizioni per incentivare ed accompagnare l'offerta del lavoro in generale e quella della compagine femminile in particolare ad inserirsi nei percorsi lavorativi.

In merito a ciò, nell'ambito del «nuovo» mercato del lavoro, si pone con sempre maggior rilievo la problematica della parità tra i sessi e la necessità di prestare una grande attenzione alle azioni ad essa dedicate.

In particolare, le azioni specifiche di incentivazione del lavoro femminile devono inserirsi in un contesto di azioni più generali ed organiche, riguardanti l'ambito familiare e l'ambiente socioeconomico, per non incorrere in risultati poco soddisfacenti sia riguardo al *contesto di vita* sia riguardo alla stessa *situazione occupazionale*.

La necessità di azioni organiche (compreso il controllo della applicazione delle relative normative) resta, d'altra parte, sempre in essere in considerazione del verificarsi di varie forme di elusione delle norme

⁷ Quest'ultima considerazione, come meglio si avrà modo di osservare nel seguito del presente studio, anticipa il dato che il modesto livello di occupazione femminile non dipende solo da fattori riconducibili ai vincoli derivanti dalla presenza di una famiglia, bensì sia da fattori strutturali relativi al contesto socioeconomico complessivo che comportamentali – sul piano del lavoro – inerenti principalmente l'individuo e la coppia ma anche la società e le istituzioni.

a tutela del lavoro ovvero del persistere di una ancora insufficiente attenzione, da parte delle istituzioni, verso i ruoli di lavoro professionale e di vita familiare delle donne⁸.

Parità tra i sessi significa anche nuova «cultura» del lavoro. Nell'ambito di tale nuova concezione, la parità tra i sessi dovrebbe realizzarsi con la eliminazione delle differenze tra uomo e donna non oggettivamente legate alle funzioni lavorative e alle condizioni di salute del lavoratore.

Un esempio tradizionale è quello della differenza esistente tra uomini e donne relativamente all'età di uscita dal mondo del lavoro (limiti di età anagrafica differenti, fissati per legge, quali termini ordinari della vita lavorativa). In altre parole, l'anticipazione dell'età pensionistica per le donne rispetto agli uomini assume l'aspetto o più propriamente il carattere di una *forma compensativa non soltanto del maggior disagio derivante dai ruoli svolti dalle donne bensì del sussistere della disparità uomo/donna* anche in età avanzata.

⁸ Nel discorso dell'8/4/2002 su «L'invecchiamento nelle sfide, nelle priorità e nelle risposte dell'Unione Europea», tenuto alla seconda Assemblea Mondiale delle Nazioni Unite dal Commissario UE al Lavoro e agli Affari Sociali, viene posto in evidenza che: «La dimensione del genere sessuale è fondamentale. Noi riconosciamo che le donne sono al centro della sfida dell'invecchiamento. Ma esse sono anche al centro della soluzione alle nostre società invecchiate.

«Un aspetto riguarda la vecchiaia. Le donne anziane oggi rappresentano i due terzi della popolazione al di sopra dei 60 anni nell'Unione Europea. E vivono in media sei anni in più degli uomini. Incrementando i problemi della cura della salute, delle risorse per l'assistenza sociale e di un reddito adeguato.

«Ma il problema non concerne solo la longevità. Riguarda le cause, e le conseguenze, del calo dei tassi di fertilità. E le implicazioni che questo ha per il nostro mercato del lavoro e i nostri sistemi di sicurezza sociale.

«Questi problemi sono molteplici. La segregazione occupazionale. La differenza di paga tra i sessi. L'inadeguata cura dei bambini. L'ineguale accesso alla formazione professionale. Il freno finanziario e delle tasse.

«Tutte queste barriere rendono il lavoro meno allettante e meno accessibile per le donne in generale, ma in particolar modo per le donne con figli. In un momento in cui le aspettative e le richieste nei confronti dei genitori non cessano di crescere. Inoltre le donne fanno la parte del leone nelle responsabilità affettive. Non solo dei bambini, ma anche delle persone più anziane non autonome.

«In definitiva, noi dobbiamo creare delle società in cui le donne e gli uomini possano avere una famiglia senza enormi sacrifici personali e finanziari.

«Questo non si può ottenere senza un'azione positiva e concreta. È per questo che stiamo cercando di aumentare i tassi di occupazione delle donne europee. Dal 50% attuale al 60% alla fine del decennio. Ed è per questo che abbiamo stabilito dei termini e degli obiettivi per i finanziamenti per l'assistenza dei figli e di altre persone a carico.

«La sostenibilità economica e sociale del nostro continente in futuro non si può ottenere senza la parità tra i sessi e una maggiore compatibilità tra il lavoro e la vita familiare.

«È per questo che le politiche devono essere integranti. Piuttosto che graduali o formali».

È proprio in considerazione della parità tra i sessi che le azioni devono possedere una portata il più possibile ampia e organica nei riguardi di entrambi i sessi (una normativa in tal senso è quella concernente la maternità e la paternità nei luoghi di lavoro. Si ricordano: la Legge n. 903/77 sulla parità di trattamento tra uomini e donne, le cui norme sulla maternità da un lato estendono i diritti anche alle donne lavoratrici che abbiano effettuato l'adozione o ottenuto l'affidamento di un bambino e dall'altro lato riconoscono gli stessi diritti, in alternativa, al padre; la Legge n. 104/92 per quanto concerne le agevolazioni ad entrambi i genitori di figli portatori di handicap grave e la Legge n. 53/2000 – innovativa della Legge n. 1204/71 – che ha esteso anche ai padri la possibilità di fruire di periodi di congedo dal lavoro per assistere i figli, equiparando in sostanza la paternità alla maternità).

Indubbiamente le pari opportunità costituiscono uno dei principi di base dell'ordinamento dell'Unione Europea con riflessi nei regolamenti sui Fondi strutturali europei la cui azione si presenta addizionale ai finanziamenti pubblici nazionali ed è orientata a svolgere un percorso convergente⁹ rispetto alle politiche di coesione economica e sociale dei singoli Paesi membri.

In termini di risultati economici delle azioni di incentivazione possibili da intraprendere va anche considerato che, in mancanza di un effettivo processo di parificazione, le stesse potrebbero rivelarsi parziali nei loro effetti ovvero con scarsi effetti positivi sul versante sia del contesto produttivo globale sia della generazione di un maggior prodotto per unità lavorativa.

Con l'adozione, nel giugno 1999, dei nuovi regolamenti dei fondi strutturali, l'integrazione in tutti i programmi della finalità attuativa dei principi di parità è divenuta un obbligo: ciò è riscontrabile nella programmazione 2000-2006¹⁰ dei Fondi strutturali.

In merito specificamente alla problematica delle pari opportunità, oltre alla Legge 9 dicembre 1977, n. 903 sulla parità di trattamento tra uomini e donne, è da ricordare la Legge n. 125 del 1991 «Azioni posi-

⁹ I Fondi strutturali sono risorse messe a disposizione dell'UE per ridurre le disparità socioeconomiche esistenti tra le aree territoriali di appartenenza. In particolare costituiscono lo strumento finanziario della politica di coesione economica e sociale dell'UE per l'agevolazione dello sviluppo equilibrato dei territori e l'annullamento dei differenziali regionali.

¹⁰ Nel contesto del nuovo e costante impegno creatosi per il Dipartimento per le Pari Opportunità nella direzione della concertazione con le diverse istituzioni di livello sia nazionale che regionale, aventi responsabilità programmatiche ed attuative, è stato messo a punto, come previsto dai regolamenti comunitari, uno strumento di aiuto e di supporto alla programmazione e alla sua valutazione in un'ottica di «genere»: la VISPO (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità). Dove il termine «genere» fa riferimento alle caratteristiche che a livello socioculturale distinguono gli uomini dalle donne.

tive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro» ed in particolare la Legge 25 febbraio 1992, n. 215, «Azioni positive per l'imprenditoria femminile», che al 1° comma dell'art. 1 (principi generali) si propone e chiaramente si annuncia come legge «diretta a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità per uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale».

Il 2° comma dell'art. 1 della Legge 25/2/1992, n. 215 indica che le disposizioni sono, in particolare, dirette a:

- a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;
- b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- d) favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- e) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

È comunque opportuno evidenziare che l'impatto più proficuo e duraturo della realizzazione delle pari opportunità dovrebbe concretizzarsi, oltre che sul piano generale della *accessibilità al mercato del lavoro e della formazione*, nei percorsi futuri e in particolare sul versante della partecipazione delle donne alla *creazione di attività socioeconomiche* che più direttamente possono coinvolgerle sotto l'aspetto innovativo e di responsabilità nella conduzione di imprese.

Il raggiungimento di una effettiva «pari opportunità» appare un obiettivo tendenziale in considerazione del fatto che nella realtà gli effetti di incentivazione economica e di specifici investimenti potrebbero risultare verosimilmente di modesta rilevanza, se non accompagnati da un più favorevole atteggiamento «culturale» da parte delle imprese; da un mutato contesto sociale in cui la donna vive e lavora; da un interessamento delle diverse istituzioni nell'attivazione e nel sostegno di processi «educativi» e di «maturazione» nell'approccio al lavoro e di «servizi» orientati a conciliare lavoro e vita sociale e familiare (in cui un ruolo rilevante è svolto dalla donna); da una maggiore consapevolezza e responsabilità del ruolo che il singolo individuo deve svolgere, oltre che nei confronti del lavoro, nei riguardi della famiglia e della collettività.

Capitolo II

L'ITALIA, L'UNIONE EUROPEA E IL LAVORO FEMMINILE

di Michele Ruzzo

2.1 *L'occupazione*

L'occupazione rappresenta una delle tematiche più rilevanti delle politiche nazionali e comunitarie dell'Unione Europea. In generale vale la considerazione che le politiche per l'occupazione – in una prima fase formulate e promosse a livello centrale – trovano attuazione reale e sviluppi diversificati a livello locale.

Gli attori locali, nelle loro diverse configurazioni (Amministrazioni locali, PMI, ecc.) e nei loro differenti ruoli, costituiscono di fatto un insieme di fattori di imprenditorialità, di innovazione, di incremento di posti di lavoro, di contrasto ai fenomeni di emarginazione sociale, di coesione territoriale nonché di perseguimento delle pari opportunità.

In relazione a ciò, nell'ambito delle varie problematiche occupazionali, l'attenzione dell'Unione Europea presenta una accentuazione verso il rafforzamento della dimensione locale, che è posta a base della Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) e dei Piani di Azione Nazionali (PAN).

In effetti, attualmente si è di fronte ad una trasformazione e ad un nuovo modo di concepire il mercato del lavoro nel suo complesso, quali che siano le componenti che vi partecipano.

In questo processo di profonda trasformazione del mercato del lavoro è la componente femminile che si presenta fortemente coinvolta: essa è ormai avviata ad essere protagonista di rilievo delle trasformazioni del lavoro anche in considerazione dell'affievolirsi del tradizionale modello di divisione del lavoro nell'ambito familiare e di partecipazione al lavoro retribuito.

Il riscontro a livello di Unione Europea del nuovo approccio alle politiche del lavoro, che persegue l'obiettivo di un livello occupazionale generalmente elevato, è dato dal Trattato di Amsterdam (1997) espresso, poi, a Lisbona (2000) nel target entro il 2010 di un tasso medio di occupazione dell'Unione Europea pari al 70% della popolazione in *età di lavoro* (15-64 anni).

Nell'Unione Europea l'occupazione è aumentata nel corso degli anni '90, ma il tasso di occupazione, mediamente sopra il 60%, è ancora al di sotto dell'obiettivo del 70% fissato per il 2010 dal Consiglio Europeo di Lisbona. Inoltre, in quanto valore medio, esso incorpora notevoli differenziali tra i diversi Paesi membri dell'UE a 15 (cfr. Tav. 2.1).

In particolare, l'Italia presenta tra tutti gli Stati membri, per entrambi i sessi, il più basso tasso di occupazione.

Tav. 2.1 - Tassi di occupazione nell'Unione Europea relativi all'anno 2000

Paesi	Tasso di occupazione (% popolazione di 15-64 anni)		
	Totale	Uomini	Donne
Austria	68,4	77,3	59,6
Belgio	60,5	69,5	51,5
Danimarca	76,3	80,8	71,6
Finlandia	67,3	70,2	64,3
Francia	62,0	69,1	55,1
Germania	65,4	72,7	57,9
Grecia	55,7	71,1	41,2
Irlanda	65,2	76,2	54,1
ITALIA	53,7	67,9	39,6
Lussemburgo	62,7	75,0	50,1
Paesi Bassi	72,9	82,1	63,5
Portogallo	68,3	76,5	60,3
Regno Unito	71,5	78,1	64,8
Spagna	54,8	69,7	40,3
Svezia	70,8	72,3	69,3
UE 15	63,2	72,5	54,0

Fonte: Eurostat (Labour Force Survey).

L'incremento notevole registrato dall'occupazione femminile nella generalità dei Paesi membri, specialmente per quanto concerne il lavoro a tempo parziale, non ha però inciso sufficientemente nel ridurre il differenziale esistente tra i due sessi: nel 2000, a livello medio comunitario, il tasso di occupazione femminile è pari al 54% con una differenza di 18,5 punti percentuali rispetto al tasso di occupazione maschile.

In Italia, la suddetta differenza è notevolmente maggiore (pari a oltre 28 punti percentuali), ma l'aspetto più rilevante in negativo è che il tasso di occupazione delle donne (pari a 39,6%) è il più basso di tutti quelli registrati dagli altri Paesi dell'UE a 15.

In generale, per quanto riguarda la riduzione delle differenze nei tassi di occupazione tra gli Stati membri dell'UE, il processo ha avuto

inizio già nel 1994, con una intensità molto modesta, e dovrebbe continuare in presenza di una ripresa economica sostenuta.

Le disparità più difficili da ridurre, invece, restano quelle a livello regionale e significativamente quelle relative al sesso.

Inoltre, va considerato che in Italia come nell'Unione Europea, nonostante nel corso dell'ultimo decennio sia aumentato l'ammontare di donne occupate, le regioni con tassi più elevati di crescita occupazionale sono quelle che generalmente rispondono meglio anche alle richieste di lavoro da parte della componente femminile; mentre la scarsa presenza di posti di lavoro nelle regioni a bassa occupazione si riflette con maggiore negatività sulle donne piuttosto che sugli uomini.

Infatti, viene evidenziato che in molte aree del Nord Europa – se non in tutte – sono maggiormente riscontrabili atteggiamenti sociali favorevoli al lavoro femminile, presenze di servizi per l'infanzia ed una più radicata tradizione di parità dei sessi.

L'elevata quota di donne impiegate nel lavoro a tempo parziale trova spiegazione nel fatto che tale tipologia di lavoro, da un lato, sembra soddisfare la richiesta di lavoro con orario flessibile proveniente dalle imprese del settore in crescita e cioè dalle imprese di servizi e, dall'altro lato, sembra offrire maggiori possibilità alle donne di conciliare le responsabilità familiari con una occupazione retribuita ed una prospettiva di carriera.

2.2 *La disoccupazione*

La disoccupazione ha sempre rappresentato un fattore di povertà economica. Nell'Unione Europea, come riflesso della crescita dell'economia nonché delle riforme del mercato del lavoro, la disoccupazione sta attualmente diminuendo.

Anche in presenza dell'intensificarsi del processo di creazione di posti di lavoro, però, i differenziali tra i Paesi membri dell'Unione non sono modesti e nemmeno appaiono accettabili, permanendo la preoccupazione di ritrovarsi di fronte al prevalere di tassi di disoccupazione elevati.

In realtà, gli strumenti effettivamente validi per contrastare la disoccupazione sono rappresentati sia da una politica di aumento dell'intensità occupazionale che da una politica di sviluppo economico più intenso e duraturo.

Dalla Tav. 2.2, si evince che nel 2000, anche sul versante della disoccupazione, l'Italia, con un tasso pari al 10,4%, si colloca nelle posizioni meno favorevoli (la Grecia e la Spagna sono gli Stati membri dell'UE che registrano in assoluto la situazione più critica).

Tav. 2.2 - Tassi di disoccupazione nell'Unione Europea relativi all'anno 2000

Paesi	Tasso di disoccupazione (% nella classe di età 15-64 anni)		
	Totale	Uomini	Donne
Austria	3,7	3,1	4,3
Belgio	6,9	5,6	8,5
Danimarca	4,4	4,1	4,8
Finlandia	9,8	9,0	10,6
Francia	9,3	7,6	11,2
Germania	7,8	7,5	8,1
Grecia (1998)	11,1	7,3	16,8
Irlanda	4,2	4,2	4,2
ITALIA	10,4	8,0	14,3
Lussemburgo	2,3	1,8	3,1
Paesi Bassi	2,8	2,1	3,6
Portogallo	4,1	3,3	5,0
Regno Unito	5,4	5,9	4,7
Spagna	11,3	7,9	16,7
Svezia	5,9	6,0	5,8
UE 15	7,8	6,7	9,2

Fonte: Eurostat – Labour Force Survey Results 2000.

Tuttavia, in Italia, la tendenza al miglioramento della situazione¹ si conferma congiuntamente al progresso realizzato dalla componente femminile che riduce il tasso di disoccupazione in misura notevolmente superiore alla riduzione registrata dalla componente maschile.

Un aspetto rilevante della disoccupazione, osservato nell'ambito dell'Unione e comune ad entrambi i sessi, è quello che, mentre essa diminuisce, sorgono carenze di manodopera ad ostacolare la crescita economica.

Tale fenomeno è stato segnalato esplicitamente nei Piani di Azione Nazionale per il 2000 di Belgio, Danimarca, Finlandia, Irlanda, Italia e Svezia; per l'Italia, in particolare, il fenomeno è stato rilevato prevalentemente nel Nord del Paese.

Altro aspetto concomitante con il precedente è quello della scarsità di figure professionali richieste dal mercato del lavoro. Difatti, da parte dei datori di lavoro è stata espressa la difficoltà ad assumere persone con determinate competenze con conseguente difficoltà nell'espansione produttiva.

¹ Come mostrano i primi dati relativi all'anno 2001, la tendenza viene confermata.

La carenza di determinate specializzazioni di manodopera, a prescindere da altri caratteri quali il sesso e l'età, è un fenomeno da attendersi man mano che si riduce l'offerta di lavoro in eccesso.

In definitiva, situazioni con livelli relativamente elevati di disoccupazione e con carenze di manodopera riflettono sostanzialmente una forte differenziazione strutturale del mercato del lavoro ed una difformità tra competenze offerte da coloro che cercano lavoro e contenuto prevalente della domanda di lavoro.

In tali contesti si rendono necessari interventi diretti ad aumentare il livello di istruzione e formazione specie delle fasce che si presentano o appaiono le più deboli del mercato del lavoro; con l'obiettivo di indirizzare tali interventi verso settori di attività economiche la cui domanda di lavoro è in aumento, come quelli connessi alla tecnologia dell'informazione e dei servizi alla persona, nei quali la compagine femminile troverebbe un nuovo e più ampio spazio.

Le politiche nazionali per l'occupazione tengono conto in misura sempre maggiore del ruolo che gli attori regionali e locali possono svolgere nell'ambito della strategia economica per l'occupazione.

Tuttavia la Commissione delle Comunità Europee ritiene che «la parità tra i sessi abbia ricevuto in passato un'attenzione insufficiente e che sia proprio a livello locale che le misure di parità tra i sessi possano essere più efficaci»². Inoltre, gli stessi attori dovrebbero svolgere un ruolo più importante nella definizione di strategie per l'occupazione locale incentrate su un percorso di convergenza e di parità tra i sessi³.

² Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni: *Rafforzare la dimensione locale della strategia europea per l'occupazione*, COM (2001) 629 definitivo – Bruxelles, 6/11/2001.

³ In particolare (Commissione CE – COM [2001] 629 definitivo – Bruxelles, 6/11/2001):

- le autorità locali, in quanto principali datori di lavoro o «datori di lavoro modello», dovrebbero promuovere l'occupazione femminile e la sua qualità nell'ambito dell'amministrazione dei servizi pubblici, in particolare mediante misure volte a conciliare la vita lavorativa e quella familiare e a promuovere il ruolo delle donne ai livelli manageriali. Essi dovrebbero sostenere le attività imprenditoriali delle donne e migliorare le infrastrutture che sono importanti per le donne nelle zone rurali;
- le imprese locali, in quanto datori di lavoro, dovrebbero accrescere le prospettive di carriera delle donne (ad esempio fornendo tutoraggio e assistenza alle piccole imprese create da donne);
- le organizzazioni del Terzo sistema dell'economia sociale possono migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro offrendo servizi che le donne erogano nell'ambito domestico e posti di lavoro per le donne che rientrano nel mercato del lavoro;
- le parti sociali possono promuovere le opportunità di carriera delle donne e la conciliazione della vita lavorativa e di quella familiare sia a livello di impresa (ad esempio orari lavorativi flessibili) sia a livello territoriale, ad esempio accelerando l'attuazione di direttive e di accordi tra le parti sociali in questo ambito;

2.3 Rilevanza del lavoro a tempo parziale in Italia

L'esperienza italiana degli anni '90 ha visto nel part-time un modello contrattuale non applicato normalmente; difatti la «sostituzione» del lavoro a tempo pieno con quello a tempo parziale è avvenuta spesso per ragioni congiunturali.

Tale sostituzione ha assunto prevalentemente:

- un aspetto di adeguamento ai processi produttivi ed alle modalità della nuova domanda di lavoro;
- oppure una configurazione particolare del rapporto di lavoro impiegato a seguito di ridotte capacità produttive delle aziende in difficoltà che, per salvaguardare l'occupazione, hanno preferito ridurre gli orari di lavoro complessivi.

Mediamente, si è potuto osservare che i Paesi dell'Unione Europea con tassi di lavoro part-time più elevati presentavano tassi di disoccupazione nettamente inferiori a quelli dell'Italia, ma tassi di attività (cioè persone che si offrono sul mercato del lavoro) nettamente più elevati.

Senza dubbio, attualmente, il lavoro a tempo parziale è ritenuto nell'Unione Europea uno strumento privilegiato per addivenire ad un mercato del lavoro più flessibile.

Riguardo a questa specifica finalità, il mondo delle imprese preme sui propri Governi e ancor più si fa attore invocando sussidiarietà in tema di legislazione del lavoro e di liberalizzazione in vista della realizzazione dell'obiettivo di Lisbona sulla crescita dell'impiego⁴.

Si è già evidenziato come, al pari degli altri Paesi europei, il lavoro a tempo parziale si è notevolmente diffuso in Italia in associazione all'incremento della partecipazione al mercato del lavoro specialmente da parte delle donne.

Gli effetti di tale forma contrattuale, tuttavia, pur risultando rilevanti per l'innalzamento del tasso di occupazione, sia specifico che

-
- i servizi pubblici per l'occupazione a livello locale possono fungere da datori di lavoro modello, realizzando ad esempio il *mainstreaming* della dimensione di genere e offrendo al loro personale una formazione alle questioni legate al genere;
 - le istituzioni di istruzione e formazione possono aiutare le donne a migliorare le loro prospettive di carriera e fornire agli attori locali una formazione sulle questioni legate al genere.

⁴ Esempi attuali che vanno in tale direzione sono quelli del «Patto italo-inglese» (accordo siglato nel febbraio del 2002 tra il Presidente del Consiglio dei ministri italiano e il Premier britannico) e del «Documento-proposta comune» che la Confindustria italiana e quella inglese (la CBI) hanno recentemente redatto e presentato ai capi dei propri Governi perché, a loro volta, ne facciano oggetto di generale attenzione in occasione del vertice di Siviglia.

generale, possono rivelarsi invece più contenuti sul versante della diminuzione del tasso di disoccupazione.

Infatti, se il lavoro a tempo parziale può costituire una logica risposta occupazionale per determinate fasce dell'offerta, cui può risultare accettabile una articolazione flessibile del rapporto di lavoro, non è altrettanto certo che la sua applicazione consenta di escludere effetti di una marginalizzazione e di un impoverimento almeno di una parte di quei lavoratori che hanno effettuato, per così dire, una scelta condizionata di questa forma contrattuale.

Nel corso degli anni, il lavoro a tempo parziale ha:

- assunto varie *sottotipologie*:
 - *part-time orizzontale* (svolgimento del lavoro con riduzione dell'orario all'interno della giornata lavorativa);
 - *part-time verticale* (svolgimento del lavoro a tempo pieno ma limitato a determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno);
 - *part-time misto* (svolgimento del lavoro come risultato della combinazione dei precedenti due tipi);
- contemplato la possibilità di introdurre nel contratto di lavoro *clausole di elasticità* (trattasi, però, in realtà, di clausole flessibili in quanto relative non alla estensione della prestazione lavorativa ad orario ridotto bensì alla collocazione temporale della stessa). Flessibilità che però resta temperata da vincoli legislativi che nella pratica si traducono in appesantimenti burocratici e in ostacoli all'autonomia individuale delle parti sociali e dei soggetti titolari dei rapporti di lavoro;
- previsto novità di rilievo quali quella di essere effettuato *a chiamata* (possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione).

Nonostante ciò è stato posto in evidenza, in particolare con riferimento al Mezzogiorno d'Italia, che «la crescita di questa tipologia di contratto di lavoro derivi più dall'esigenza delle imprese di ridurre l'impiego e i costi del personale, piuttosto che da quella dei lavoratori di avere tempi di lavoro in grado di rispondere meglio a istanze personali (come nel caso delle donne con bambini o di anziani in uscita dal mercato del lavoro)⁵».

Al di là delle motivazioni addotte per la spiegazione dell'incremento registrato da tale tipologia contrattuale di lavoro, di certo è che – sulla base degli stessi dati – la forma sinora in vigore di regolamenta-

⁵ SVIMEZ, *Rapporto 2000 sull'economia del Mezzogiorno*, Società editrice Il Mulino, luglio 2000.

zione del part-time non sembra aver trovato nel sistema di impresa italiano una convenienza particolare nell'attivare flussi consistenti di assunzione: nel corso dell'anno 2000, rispetto ad una quota media del lavoro a tempo parziale pari al 18,0% del totale degli occupati registrata in ambito europeo (EU 15), in Italia essa risultava pari all'8,4%. E, nello specifico femminile, mentre le donne occupate part-time sul totale delle occupate rappresentavano il 33,7% a livello dell'Unione Europea, in Italia tale tasso si attestava al 16,5%.

Capitolo III
IL PIANO NAZIONALE PER L'OCCUPAZIONE
di Michele Ruzzo

3.1 *Gli obiettivi e le azioni prioritarie del Piano Nazionale per l'Occupazione*

Il Piano Nazionale d'Azione per l'Occupazione¹ è il documento programmatico che ogni anno ciascun Paese della UE deve presentare alla Commissione ed in cui riferisce circa le politiche del lavoro, le risorse impiegate, i risultati ottenuti e le prospettive future.

Esso è definito coerentemente con gli orientamenti della Strategia Europea per l'Occupazione fissati nel Consiglio europeo straordinario di Lussemburgo del novembre 1997 e confermati nel Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000.

Il 6 giugno 2002, il Consiglio dei Ministri italiano ha approvato il Piano Nazionale dell'Italia per il 2002. Esso riprende le proposte inserite nel *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*² ed è stato predisposto con la partecipazione della Tecnostruttura delle Regioni per il FSE e con il confronto avviato con le Province e le Autonomie locali cui spettano importanti compiti in materia di lavoro e di formazione professionale.

L'impegno nazionale in tema di mercato del lavoro è in direzione di una complessa transizione verso assetti istituzionali più decentrati: Regioni, Province nonché Comuni. Questi ultimi, pur non dotati di competenze specifiche in materia di lavoro, hanno svolto una funzione significativa per lo sviluppo economico del territorio. Inoltre, rivestendo competenze dirette in materia sociale, svolgono un importante ruolo correlato alla Strategia Europea per l'Occupazione³.

¹ Esso è denominato anche NAP (National action plan).

² Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, Roma 2001.

³ In tale strategia (SEO) e nelle stesse linee di priorità del PAN appare evidente il ruolo del FSE sia in relazione ai contenuti dei POR regionali, nell'ambito dei QCS 2002/2006 Obiettivi 1 e 3, sia in rapporto all'iniziativa comunitaria *Equal*. D'altro canto, il processo di decentramento alle Regioni ed alle Province Autonome degli strumenti di pianificazione governativa delle politiche del lavoro è coinciso con la fase di programmazione e negoziazione tra lo Stato italiano e la Commissione europea per l'avvio della nuova

Il Piano 2002, nel porre in evidenza come il tessuto economico italiano sia caratterizzato soprattutto dalla microimprenditorialità, individua i seguenti principali *punti critici*:

- divario tra Nord e Sud;
- segmentazione rigida tra coloro che godono di garanzie sul posto di lavoro e coloro che ne usufruiscono in misura limitata o per nulla;
- bassi tassi di occupazione degli anziani;
- bassi tassi di attività e di occupazione delle donne.

Gli *obiettivi prioritari* presenti nel Piano sono:

- crescita dell'occupazione;
- lotta all'esclusione sociale.

In particolare, per quanto concerne la crescita dell'occupazione, con riferimento alla popolazione in età lavorativa (15-64 anni), l'obiettivo è di portare nel 2005 il tasso di occupazione generale al 58,5%, quello delle donne al 46% e quello relativo agli anziani (persone da 55 a 64 anni di età) al 40%. Ossia, nei confronti dei valori medi registrati nell'anno 2001, rispettivamente, un differenziale positivo di circa 4 punti, 5 punti e 12 punti percentuali.

Le *azioni prioritarie* che il Piano prospetta per l'impiego consistono:

- in misure di carattere straordinario per l'emersione di una quota rilevante dell'economia sommersa;
- nella riforma del sistema educativo/formativo (con pluralità di opportunità formative, implementazione di una riforma della formazione continua, ecc.);
- nella riforma del mercato del lavoro (politiche di agevolazioni all'accesso al lavoro, di flessibilità, di sicurezza del lavoro, ecc.).

Il Piano ribadisce il bisogno di predisporre differenti strategie in relazione ai differenziali occupazionali esistenti sul territorio: un Centro-Nord dove il tasso di occupazione è più vicino a quello medio europeo (con politiche orientate prevalentemente ad innalzare i livelli di formazione dei giovani e degli adulti e ad accrescere i livelli di attività ed occupazione delle donne, ecc.), e un Sud dove il tasso di occupazione è basso anche per le classi di età centrali (con politiche di promozione dello svi-

programmazione FSE 2000/2006. In particolare, nella nuova fase del patto di coesione e stabilità, il ruolo del FSE riveste ulteriore rilevanza nelle strategie nazionali e regionali, relative al mercato del lavoro, che si focalizzano in maniera specifica sulle azioni di politica occupazionale.

luppo territoriale, con azioni di infrastrutturazione e sostegno agli investimenti locali, ecc.).

In tale quadro, le Regioni sono candidate ad assumere ruoli di rilievo in materia di valorizzazione delle risorse umane e di promozione dello sviluppo locale.

Ruolo primario nel Piano è attribuito ai provvedimenti del Governo in favore degli anziani e delle donne:

- il disegno di legge delega sulla riforma del mercato del lavoro;
- il disegno di legge delega in materia previdenziale.

3.2 *I provvedimenti del Governo per l'innalzamento del tasso di occupazione delle donne e degli anziani*

All'innalzamento del tasso di occupazione delle donne sono diretti i provvedimenti presentati dal Governo in materia di mercato del lavoro, di riforma dei servizi per l'impiego e in favore degli asili nido. In particolare, questo obiettivo viene perseguito:

- migliorando i servizi per l'impiego e orientandoli in specie all'utenza femminile;
- sviluppando politiche della formazione continua, della formazione ricorrente (*lifelong learning*) e delle qualifiche professionali;
- introducendo tipologie lavorative ad orario modulato (in specie part-time) tali da consentire, nel rispetto della volontà della persona, la conciliazione tra esigenze professionali ed esigenze familiari;
- rafforzando i servizi di cura all'infanzia, nell'ambito di misure di vario genere tendenti al rilancio della famiglia⁴.

Per ridurre la disparità dei sessi e migliorare la condizione femminile, inoltre, il Governo ha presentato al Parlamento la proposta di legge costituzionale sulla modifica dell'art. 51 della Costituzione con la finalità di favorire il concreto esercizio del diritto alla parità.

All'aumento del tasso di occupazione degli anziani sono rivolti sia il disegno di legge delega in materia di previdenza sia il disegno di legge delega in materia di lavoro.

⁴ Il Governo ha presentato in Parlamento, in un contesto più ampio comprendente misure diverse per il rilancio della famiglia, un disegno di legge, «Piano nazionale degli asili nido», che, in previsione, contempla l'intervento pubblico-privato ed il pieno rispetto del principio di sussidiarietà nella gestione dei servizi: difatti viene prevista la possibilità che le attività inerenti i servizi degli asili nido possano anche essere affidate dai Comuni all'autonoma iniziativa dei cittadini e delle imprese.

Il disegno di legge delega in materia previdenziale introduce una serie di aggiustamenti alla riforma attuata nel 1995. Esso, secondo il Governo, favorisce la permanenza dei lavoratori più anziani nel mercato del lavoro, crea nuova occupazione con carattere di stabilità, incoraggia lo sviluppo della previdenza complementare.

Tra le misure previste:

- azioni per il differimento dell'uscita dal mercato del lavoro, ivi compresa la garanzia del mantenimento delle condizioni di maggior favore per coloro che restano al lavoro dopo la maturazione del diritto alla pensione;
- sistema volontario di incentivi contributivi per il rinvio del pensionamento;
- incremento dell'entità dei flussi di finanziamento alle forme pensionistiche complementari, attraverso conferimento del trattamento di fine rapporto (TFR);
- incentivazione di nuova occupazione stabile, mediante sgravi contributivi.

Il disegno di legge delega in materia di lavoro, invece, incentiva l'utilizzo del lavoro a tempo parziale, introduce nuove tipologie contrattuali e prevede azioni di formazione continua. In particolare, esso attiva strumenti di intervento per il mercato del lavoro nel Mezzogiorno, attraverso:

- la creazione di una rete nazionale per l'incontro tra domanda e offerta, che consenta una diffusa circolazione delle informazioni e delle opportunità, tale da incentivare positivamente la mobilità territoriale;
- l'affiancamento di operatori privati agli operatori pubblici nei servizi per l'impiego, in modo da stimolare l'innalzamento qualitativo delle prestazioni offerte;
- il combinarsi di formazione e sostegni al reddito dei disoccupati, in modo da prevenire fenomeni di esclusione sociale;
- la revisione delle regole del mercato del lavoro, con l'obiettivo di favorire la crescita dimensionale delle piccole imprese e l'emersione del sommerso;
- altri provvedimenti che prevedono specifiche agevolazioni fiscali e contributive differenziali in favore del Mezzogiorno, nel rispetto della normativa europea sugli aiuti di Stato.

Non può non rilevarsi comunque la notevole differenza di azioni e di risorse – non soltanto finanziarie – che un processo culturale e formativo può comportare sia nell'avvio che nel mantenimento della poli-

tica di «flessibilizzazione» del mercato del lavoro – mediante forme di lavoro atipiche – a seconda che essa sia diretta a lavoratori giovani e/o maturi ovvero a lavoratori anziani.

3.3 Alcune considerazioni conclusive

In relazione a quanto esposto in precedenza scaturiscono alcune importanti conseguenze che meritano qualche riflessione più ampia.

a) Una considerazione, sostanzialmente di carattere generale e alla quale non viene a volte attribuito il giusto peso, è relativa ad un eventuale processo di rinnovato approccio al lavoro e di svolgimento del medesimo secondo contenuti di eticità, equità⁵ e proporzionalità quantitativa-qualitativa. Un tale processo, auspicato molto spesso e che coinvolge sia il singolo lavoratore o lavoratrice che un gruppo, in realtà è praticabile parzialmente, in quanto nel mercato del lavoro sussistono aspetti strettamente legati al comportamento individuale che, per un maggior profitto a parità di lavoro o per un minor impegno lavorativo a parità di profitto, spesso manifestano resistenze a mutamenti.

Tuttavia, da qualche anno viene dedicata una sempre maggiore attenzione a contrastare situazioni quali, per esempio, il lavoro irregolare, il lavoro sommerso⁶, l'evasione fiscale e contributiva relativa ad attività pur visibili⁷. Va osservato, inoltre, che comportamenti negativi possono originarsi da parte sia della domanda che dell'offerta di lavoro. Ne sono esempi:

- lo sfruttamento di condizioni di debolezza e di emarginazione del lavoratore;

⁵ L'aspetto di un mercato del lavoro italiano equo, oltre che dinamico ed efficiente, lo si ritrova nelle proposte presenti nel citato *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*.

⁶ La lotta al lavoro sommerso ha conosciuto di recente la produzione di leggi quali la Legge 18 ottobre 2001, n. 383, recante «Primi interventi per il rilancio dell'economia» che ha introdotto alcune disposizioni allo scopo di incentivare l'emersione del «lavoro sommerso» e la L. 73/2002 che ha introdotto modifiche ed integrazioni.

⁷ In particolare, con la Legge 23 aprile 2002, n. 73 il sommerso dovrebbe avere avuto una definitiva sistemazione in considerazione del fatto che essa dà la possibilità di regolarizzare oltre i lavoratori completamente «neri» anche quelli cosiddetti «grigi», ossia utilizzati in violazione parziale delle disposizioni previdenziali e fiscali. Comunque sono esclusi dalla regolarizzazione i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, i lavoratori occasionali, quelli aventi determinati rapporti – specificati dalla stessa legge – di parentela o collaborazioni con l'impresa, nonché i lavoratori stagionali.

- la indisponibilità di chi cerca lavoro ad accettare qualifiche lavorative spesso non ritenute, dallo stesso, adeguate sul piano professionale ed economico;
 - l'assenteismo e l'elusione di norme che garantiscono la salute e la sicurezza del lavoratore;
 - l'assunzione di più incarichi non sostenibili sul piano dello svolgimento di un lavoro con la dovuta attenzione ma spesso con la presunzione di possedere capacità senza limiti⁸;
 - il mantenimento di attività parallele a quelle svolte alle dipendenze che possono spaziare da attività autonome (con o senza partita IVA) ad attività sommerse;
 - la presenza di differenziali retributivi e di emolumenti non giustificabili in un medesimo contesto territoriale, produttivo e di prestazione lavorativa, ma che restano tenacemente in vita per l'esistenza di particolarità contrattuali o di progressioni di carriera ed economiche che si configurano come privilegi di classi o di singoli e che producono non soltanto alti contenuti di disparità di trattamento, a prescindere dalla componente sessuale, bensì anche di mortificazione delle capacità altrui e di disaffezione verso il lavoro da parte del lavoratore discriminato.
- b) Nel caso di incremento occupazionale costituito da effettiva nuova occupazione, va osservato che la stessa dovrebbe naturalmente provenire dalle nuove leve che si presentano sul mercato del lavoro, ossia dalla nuova offerta di lavoro la cui intensità dipende principalmente da quella del ricambio generazionale e quindi dalla struttura della popolazione per età. Tenendo conto dell'attuale struttura demografica italiana per sesso ed età, la crescita più intensa dei tassi di occupazione verosimilmente è da prefigurarsi per la componente femminile sia nel complesso che per quanto concerne la classe di età centrale (donne dai 30 ai 45 anni).
- c) Per quanto riguarda i target quantitativi da raggiungere per il 2005, presenti negli obiettivi del Piano Nazionale d'Azione per l'Occupazione per il 2002, se nei 4 punti in più del tasso di occupazione generale sono compresi i 5 punti in più dell'occupazione delle donne e i 12 punti in più della fascia di anziani (uomini e donne),

⁸ Circa il grado di incompetenza che si riscontra nelle organizzazioni, appare avere tuttora riscontro la tesi, esposta da Laurence J. Peter e Raymond Hull in uno studio del 1969 e nota come *principio di Peter*, in cui si sostiene che le cause dell'incompetenza sono da ricercarsi nei sistemi di promozione a incarichi più elevati. Il principio di Peter, in particolare, afferma che in ogni organizzazione gerarchica il dipendente tende a salire fino al proprio livello di incompetenza. Ne consegue, come corollario, che non si verificherebbe il collasso dell'organizzazione in quanto evitato dal lavoro di quei dipendenti che non hanno ancora raggiunto il proprio livello di incompetenza.

deve dedursi che resterebbe scontato anche l'innalzamento – non quantificato – del tasso di occupazione giovanile complessivo (maschi e femmine dai 25 ai 30 anni): esso si concentrerebbe prevalentemente sul versante femminile. In questa direzione, alla forma contrattuale del lavoro a tempo parziale viene affidato dal disegno di legge delega in materia di riforma del lavoro un ruolo assai notevole tra le misure dirette sia all'innalzamento del tasso di occupazione delle donne⁹ che, particolarmente, al protrarsi dell'attività delle persone anziane (il cosiddetto invecchiamento attivo).

- d) Va osservato come i tassi occupazionali che compaiono nel Piano 2002 fanno riferimento alla popolazione compresa nella classe di età da 15 a 64 anni; mentre nell'accezione di tasso di occupazione totale, nella definizione ISTAT, il riferimento è alla popolazione di 15 anni ed oltre. Ciò premesso, assumendo come dati di riferimento quelli ISTAT, secondo la suddetta definizione, per la realtà pugliese si osserva che se il tasso di occupazione femminile¹⁰ del 2001 fosse stato, per esempio, di 5 punti percentuali in più, ossia del 26,2% anziché del 21,2%, ciò avrebbe significato che l'incidenza dell'occupazione femminile sulle corrispondenti forze di lavoro sarebbe stata pari a circa il 96% a fronte dell'87% registrato a livello nazionale: in altri termini, l'occupazione femminile in Puglia avrebbe assorbito una quota maggiore delle donne attivamente partecipanti all'offerta di lavoro, pur a parità del tasso di attività¹¹. Ma questo ipotizzato notevole differenziale tra Puglia ed Italia (9 punti percentuali) non è spiegabile con la presenza nel Nord Italia di condizioni sociali, culturali e di servizi maggiormente favorevoli all'occupazione femminile e pertanto si evince che il più basso tasso di occupazione femminile non dipenda soltanto da una carenza di strutture sociali di supporto alla famiglia. In altri termini, essendo l'occupazione una delle componenti delle forze di lavoro, la stessa potrebbe espandersi teoricamente al massimo sino a raggiungere l'ammontare delle forze di lavoro presenti sul mercato. In realtà un aumento del tasso di attività è connesso a

⁹ In merito all'innalzamento del tasso di occupazione femminile, va osservato che un alleggerimento degli impegni familiari per agevolare l'accesso e/o la permanenza delle donne nel mondo del lavoro rimane una finalità distinta da quella demografica e sociale riguardante i bassi livelli, rispettivamente, di natalità e di assistenza all'interno della famiglia. In altre parole, migliori condizioni di lavoro non escludono del tutto la indisponibilità non solo della donna bensì della coppia ad affrontare responsabilità derivanti dall'allevamento di una famiglia ovvero carichi come quelli relativi alla presenza in ambito familiare di persone colpite da handicap.

¹⁰ Rapporto percentuale tra donne occupate e l'ammontare complessivo di donne di 15 anni e oltre.

¹¹ Rapporto percentuale tra le donne appartenenti alle forze di lavoro e la popolazione di 15 anni e oltre.

molteplici fattori quali la struttura demografica della popolazione, le caratteristiche socioculturali dell'offerta di lavoro, le situazioni di contesto sociale, di servizi e di legislazione del lavoro più o meno favorevoli, nonché le condizioni generali di «accessibilità» al mercato del lavoro. L'aumento del tasso di occupazione, invece, dipende soprattutto dalla struttura della domanda (le imprese), dalla presenza di attività economiche a più elevata capacità di assorbimento della manodopera femminile, dall'intensità nel tempo del tasso di crescita economica.

e) Va, inoltre, tenuto conto che secondo la logica economica sarebbe opportuno che riforma del lavoro e riforma previdenziale procedessero in parallelo, in quanto, ove la seconda prevedesse una decontribuzione sulle nuove assunzioni ovvero incentivi al lavoro dei giovani ed in particolare per l'espansione del lavoro atipico, ci si troverebbe di fronte all'alternativa:

- 1) di accettare un disavanzo contabile addizionale a parità di pensione;
- 2) ovvero di dover erogare emolumenti pensionistici ridotti per evitare l'allontanamento dall'*equilibrio finanziario* tra entrate e uscite, che è poi sostanzialmente il principio contributivo a cui si sono ispirate le recenti riforme pensionistiche, in presenza di un profilo di crescita non adeguato del tasso di occupazione tale da compensare una prospettiva di crescita del «carico sociale» connessa con l'evoluzione demografica del Paese nel lungo periodo.

f) Infine, va osservato che un effettivo processo verso le pari opportunità uomo/donna in campo previdenziale – fatti salvi i diritti acquisiti sino al momento dell'entrata in vigore del nuovo sistema – potrebbe/dovrebbe trovare un'equa soluzione nella *flessibilità del momento* in cui andare in pensione. In altri termini ogni uomo e donna lavoratori considerati in età anziana dovrebbero poter scegliere liberamente quando andare in pensione.

L'uscita ritardata dal mondo del lavoro, rispetto ai limiti di età e di contribuzione fissati, dovrà essere necessariamente incentivata. Tuttavia l'incentivazione dovrà tener conto di almeno due parametri che possono apparire in contraddizione:

- 1) incrementare il tasso di occupazione delle persone sulla soglia dell'età pensionabile senza una fissazione differenziata della stessa tra uomini e donne;
- 2) incrementare il tasso di occupazione femminile e giovanile in generale.

La contraddizione può essere solo apparente nel caso in cui questi due obiettivi vengono perseguiti all'interno di un processo di significativa crescita del tasso di occupazione complessiva.

Capitolo IV
LE DONNE E IL MERCATO DEL LAVORO IN PUGLIA
di Carmela Pascucci

4.1 *Il quadro generale*

In questo paragrafo si presenta un quadro di sintesi relativo al mercato del lavoro femminile regionale; successivamente si analizzano più nello specifico aspetti collegati all'occupazione ed alla disoccupazione femminile in Puglia; nel paragrafo 4.2, vengono invece valutati i tassi di occupazione e di disoccupazione femminili sia a livello regionale che provinciale.

L'analisi abbraccia il periodo 1993-2001¹ ed utilizza dati di fonte ISTAT, ricavati dall'indagine sulle Forze di Lavoro.

La Tavola 4.1, riporta i dati al 2001 dei principali aggregati che caratterizzano il mercato del lavoro pugliese, relativamente alla sola componente femminile, e la corrispondente variazione percentuale rispetto al 1993. Le Forze di lavoro femminili, costituite dall'insieme delle donne occupate e delle donne in cerca di occupazione dai 15 anni in su, hanno fatto registrare un incremento percentuale del 9,7%, che si riflette sulla variazione positiva (pari a più di 6 punti percentuali) del tasso di attività complessivo². Il peso percentuale assunto dalla componente femminile rispetto al totale delle Forze di lavoro risulta molto basso, poco meno del 33%. Entrambe le componenti che costituiscono l'aggregato delle Forze di lavoro hanno fatto registrare, nel periodo considerato, variazioni percentuali positive, anche se maggiori per la componente data dalle persone in cerca di occupazione. Infatti, nel caso degli occupati l'incremento tra il 1993 ed il 2001 è stato pari al 6,6%, mentre per le persone in cerca di occupazione pari a poco più del 22%. Come si può notare dai dati, l'incremento registrato dalle due componenti si è riflesso, nel primo caso, sull'andamento del tasso di occupazione, rimasto pressoché stabile (mostrando un incremento di solo mezzo punto percentuale) e, nel secondo, sull'incremento del tasso di disoccupazione (pari a 2,2 punti percentuali).

¹ Il riferimento temporale scelto è coerente con la revisione della serie storica delle Forze di Lavoro attuata dall'ISTAT, che parte appunto dall'anno 1993.

² Il tasso di attività è stato calcolato in base alla definizione ISTAT, cioè rapportando le persone appartenenti alle Forze di Lavoro alla popolazione di 15 anni ed oltre.

Tav. 4.1 - *Le donne ed il mercato del lavoro in Puglia al 2001*

	Donne	% Componente femminile	Variazione % 2001/1993
Forze di lavoro	475.000	32,8	9,7
Occupati	370.000	29,9	6,6
Persone in cerca di occupazione	105.000	49,3	22,1
Tasso % di attività	27,2		6,2 *
Tasso % di occupazione	21,2		0,5 *
Tasso % di disoccupazione	22,1		2,2 *

* La variazione è espressa in punti percentuali.

Nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine sulle Forze di Lavoro.

Se si considerano più nel dettaglio i dati relativi all'occupazione, si possono avanzare alcune riflessioni più specifiche.

Il mercato del lavoro in Puglia, durante il periodo 1993-2001, è stato caratterizzato da un trend crescente dell'occupazione, mostrando una dinamica più vivace rispetto all'intero Mezzogiorno, anche se non equiparabile a quella rilevata per l'Italia nel suo complesso. Il favorevole andamento occupazionale, spiegato in massima parte dall'evoluzione mostrata dall'occupazione femminile, può essere sinteticamente espresso dall'incremento del numero totale di occupati nell'intero arco di tempo considerato e dalla conseguente variazione percentuale. Secondo i dati ISTAT (Tav. 4.2), in Puglia il numero complessivo di occupati è passato dalle 1.212.000 unità del 1993 alle 1.236.000 del 2001, facendo rilevare una variazione percentuale del 2%, con un incremento, quindi, maggiore di quello registrato nell'intero Mezzogiorno (pari all'1,6%) nel quale il numero di occupati è cresciuto da 5.981.000 a 6.079.000 unità. Sul l'intero territorio nazionale, invece, il numero di occupati ha mostrato una dinamica ancora più vivace, passando dalle 20.484.000 unità del 1993 alle 21.514.000 del 2001, sfiorando un tasso di crescita del 5%.

L'incremento del numero complessivo di occupati è in massima parte riconducibile alla componente femminile, per la quale si è verificato nella Regione Puglia un incremento di 23.000 unità (pari al +6,7%) contro le 1.000 della componente maschile. Bisogna comunque sottolineare come la percentuale di donne rispetto al totale degli occupati, pur essendo in continua crescita, in Puglia si attesti ancora su livelli molto bassi: meno del 30% delle persone che svolgono un'attività lavorativa appartengono al sesso femminile. Se si confrontano i dati regionali con quelli nazionali, per questi ultimi si rileva un andamento più dinamico; a livello nazionale, nello stesso periodo, la partecipazione femminile al mercato del lavoro ha fatto rilevare un incremento del 14%: inoltre le donne rappresentano il 37,5% dell'offerta complessiva di lavoro.

Tav. 4.2 - *Occupati per ambito territoriale e sesso nel periodo 1993-2001* (dati in migliaia)

Anni	Puglia			Mezzogiorno			Italia		
	Totale	Donne	% comp. fem.	Totale	Donne	% comp. fem.	Totale	Donne	% comp. fem.
1993	1.212	347	28,6	5.981	1.721	28,8	20.484	7.069	34,5
1994	1.169	334	28,5	5.827	1.680	28,8	20.154	6.998	34,7
1995	1.152	323	28,0	5.696	1.635	28,7	20.026	7.007	35,0
1996	1.159	326	28,2	5.688	1.633	28,7	20.125	7.122	35,4
1997	1.140	321	28,2	5.715	1.649	28,9	20.207	7.192	35,6
1998	1.156	330	28,5	5.816	1.707	29,4	20.435	7.345	35,9
1999	1.174	328	27,9	5.815	1.710	29,4	20.692	7.533	36,4
2000	1.212	348	28,7	5.918	1.749	29,6	21.080	7.764	36,8
2001	1.236	370	29,9	6.079	1.848	30,4	21.514	8.060	37,5
Var. % 01-93	2,0	6,7		1,6	7,4		5,0	14,0	

Nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine sulle Forze di Lavoro.

Da questo primo dato risulta evidente come la crescita dell'occupazione negli ultimi anni sia legata all'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro: le donne sono sempre più in grado di cogliere le opportunità che il mondo del lavoro offre loro e di adeguarsi alle richieste provenienti dal mondo produttivo. Infatti, con riferimento solo agli ultimi tre anni, a fronte di una crescita dell'occupazione complessiva di 62.000 unità, ben 42.000 sono donne.

Altri due fenomeni che hanno caratterizzato l'evoluzione del mercato del lavoro, come meglio evidenziato in seguito, sono stati: la costante crescita del terziario e l'espansione delle forme di lavoro flessibile cosiddette «atipiche».

Per quel che riguarda la distribuzione settoriale degli occupati in Puglia, la Tav. 4.3 mostra come l'incremento occupazionale registrato nel complesso sia da attribuire al settore terziario, per il quale si è verificato un incremento dell'8,6% per il totale degli occupati, mentre se si considera solo la componente femminile si osserva una crescita del 19,7%. A tale variazione positiva del settore dei servizi si associa una forte contrazione degli occupati in agricoltura, anche in questo caso più rilevante per le donne (-29%), in massima parte verificatasi nei primi anni del periodo considerato: dal 1993 al 1996 le donne occupate in agricoltura, infatti, sono passate dalle 69.000 alle 53.000 unità, per rimanere pressoché costanti fino al 2001, attestandosi intorno alle 49.000 unità.

Da un confronto con i dati relativi all'intero territorio nazionale, emerge che il calo rilevato per il settore agricolo in Puglia è inferiore alla media italiana, per la quale si è verificato un decremento del nu-

mero degli occupati superiore al 40%, compensato anche in questo caso in massima parte dai nuovi occupati nel settore terziario. In Italia, si è registrato anche un incremento degli occupati nel settore industriale (pari a circa il 2%), non verificatosi invece in Puglia, dove l'occupazione in questo settore è rimasta stabile tra inizio e fine periodo di osservazione, pur presentando alcune oscillazioni nel corso degli anni.

Tav. 4.3 - *Occupati in Puglia per settore di attività economica, posizione nella professione e sesso (dati in migliaia)*

Anni	Occupati in complesso				Occupati alle dipendenze			
	Totale	Agricoltura	Industria	Altre attività	Totale	Agricoltura	Industria	Altre attività
DONNE								
1993	347	69	55	223	266	49	45	172
1994	333	63	48	222	254	42	40	172
1995	323	60	44	219	249	43	36	170
1996	326	53	45	228	249	37	36	176
1997	321	47	50	224	249	32	42	175
1998	330	48	54	228	254	35	45	174
1999	328	40	49	239	254	30	41	183
2000	347	45	55	247	272	34	45	193
2001	371	49	55	267	288	36	46	206
Var. %								
01-93	6,6	-29,0	0,0	19,7	7,9	-26,5	2,2	19,8
TOTALE								
1993	1.212	180	325	707	872	117	257	498
1994	1.169	168	313	688	839	105	246	488
1995	1.151	153	301	697	825	98	234	493
1996	1.159	143	292	724	816	89	222	505
1997	1.140	136	299	705	809	82	226	501
1998	1.156	143	308	705	818	90	238	490
1999	1.175	134	313	728	839	85	241	513
2000	1.213	140	320	753	860	91	240	529
2001	1.235	145	322	768	882	97	248	537
Var. %								
01-93	2,0	-19,4	-0,9	8,6	1,0	-17,1	-3,5	7,8

Nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine sulle Forze di Lavoro, vari anni.

È ormai diffusamente accettata la convinzione che in tutti i Paesi europei vi sia una correlazione fra tassi di occupazione elevati ed alto tasso di occupazione nel terziario, e fra incremento dell'occupazione femminile ed avanzato processo di terziarizzazione, legato più alla domanda dei servizi per le persone, che a quella del mondo delle imprese. I dati fin qui analizzati confermano anche per l'Italia tale tendenza. Le dinamiche del mercato del lavoro, nell'ultimo decennio, risultano influenzate dall'andamento dell'occupazione femminile, in particolar modo nel terziario, settore che sembra aver compensato le perdite rilevate nell'agricoltura.

Dai dati, inoltre, emerge come l'occupazione femminile dipendente presenti un incremento maggiore rispetto al complesso degli occupati: ciò probabilmente è connesso all'ampio ricorso diffuso negli ultimi anni a forme contrattuali flessibili – che, come verrà meglio evidenziato in seguito, interessano soprattutto il mondo femminile – ed a specifiche trasformazioni del settore dei servizi che hanno favorito lo spostamento di lavoratori dall'area autonoma a quella dipendente (diminuzione delle piccole attività commerciali ed espansione della grande distribuzione organizzata).

La Tavola 4.4 riporta i dati relativi alle persone in cerca di occupazione per Puglia, Mezzogiorno ed Italia, per il periodo 1993-2001. Appare subito evidente che, per le prime due aree, nel periodo considerato si è registrato un incremento percentuale delle persone in cerca di occupazione pari, rispettivamente, al 10,4 ed al 30,8%; invece, in Italia tale componente ha fatto rilevare una diminuzione, seppur di modesta entità, pari a -1,5%.

Se si passa ad analizzare la sola componente femminile si nota che in Puglia e nel Mezzogiorno essa ha registrato incrementi maggiori rispetto al complesso delle persone in cerca di occupazione indicando così anche la maggiore propensione mostrata dalle donne negli ultimi anni ad entrare nel mondo del lavoro e compiere azioni positive alla ricerca del lavoro, spesso senza riscontro, però, in un'adeguata ricaduta occupazionale. Il dato medio italiano mostra, invece, una diminuzione (pari a -0,3%), seppur inferiore a quella rappresentata dal complesso delle persone in cerca di occupazione. Infine, se si valuta l'incidenza percentuale delle donne in cerca di occupazione rispetto al totale, si evince che al Sud, e soprattutto in Puglia, essa è cresciuta, attestandosi attorno al 47-49% in entrambi gli ambiti territoriali; invece in Italia è rimasta pressoché costante, intorno al 52-53%.

Tav. 4.4 - *Persone in cerca di occupazione per ambito territoriale e sesso nel periodo 1993-2001 (dati in migliaia)*

Anni	Puglia			Mezzogiorno			Italia		
	Totale	Donne	% comp. fem.	Totale	Donne	% comp. fem.	Totale	Donne	% comp. fem.
1993	193	86	44,6	1.190	489	41,1	2.299	1.205	52,4
1994	206	87	42,2	1.340	602	44,9	2.508	1.274	50,8
1995	228	103	45,2	1.458	665	45,6	2.638	1.358	51,5
1996	240	111	46,3	1.495	680	45,5	2.653	1.367	51,5
1997	262	119	45,4	1.543	706	45,8	2.688	1.394	51,9
1998	295	136	46,1	1.634	761	44,6	2.745	1.431	52,1
1999	275	135	49,1	1.636	778	47,6	2.669	1.404	52,6
2000	250	127	50,8	1.576	764	48,4	2.495	1.316	52,7
2001	213	105	49,3	1.556	723	46,5	2.267	1.201	53,0
Var. %									
01-93	10,4	22,1		30,8	47,9		-1,5	-0,3	

Nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine sulle Forze di Lavoro.

Pertanto, nell'ultimo decennio la quota di «disoccupazione» femminile in Puglia si è avvicinata in modo significativo ai valori medi nazionali.

4.2 *I tassi di occupazione e di disoccupazione*

4.2.1 Il quadro regionale

Lo sviluppo verificatosi negli ultimi anni in tutti i Paesi dell'Unione Europea anche in termini di PIL ha comportato una dinamica positiva del tasso di occupazione, probabilmente rallentata nell'ultimo anno dal peggioramento della situazione economica internazionale, conseguente anche ai tragici eventi dell'11 settembre a New York. L'indebolimento della fiducia dei consumatori ed il rallentamento del ritmo di crescita dell'economia americana non possono che avere ricadute negative sulle prospettive occupazionali dei Paesi europei e sul proseguimento dell'espansione dei tassi di occupazione femminile ai ritmi sostenuti degli ultimi anni.

Secondo stime Eurostat, il tasso di disoccupazione femminile nel 2001 nell'Unione Europea è diminuito: nell'ultimo biennio è passato dal 10,9 al 9%. Tale andamento è anche frutto delle strategie volte allo sviluppo delle pari opportunità attuate in ambito comunitario.

Si valuteranno successivamente i tassi di occupazione e di disoccupazione³ regionali, ponendoli a confronto con i corrispondenti valori nazionali, ed evidenziandone in particolar modo il trend per il mondo del lavoro femminile. Tali indicatori, come è noto, hanno una valenza strutturale, poiché analizzano fenomeni relativi all'intera popolazione in età lavorativa e variano lentamente nel tempo.

Il periodo dal 1993 al 2001 è stato caratterizzato da due fasi distinte:

- nella prima (fino al 1997), si è assistito ad una progressiva erosione del tasso di occupazione complessivo;
- nella seconda si è, invece, verificata un'inversione di tendenza che ha riportato il tasso su valori simili a quelli di inizio periodo (36,7%).

Analisi più dettagliate si possono condurre se si considera l'andamento di tale indicatore separatamente per gli uomini e per le donne.

Il Grafico 4.1 pone a confronto i tassi di occupazione rilevati per l'intero periodo 1993-2001 per la Puglia e per l'Italia nel suo complesso, evidenziando i dati relativi al complesso della popolazione ed alla sola componente femminile. Dal suo esame appare visibile che per la Puglia il tasso di occupazione complessivo nel 2001 si è attestato su valori inferiori rispetto a quelli rilevati nel 1993. L'andamento crescente degli ultimi anni è stato determinato soprattutto dalla componente femminile, per la quale si è passati da un tasso del 18,9% del 1999 ad uno del 21,2% del 2001. Dal confronto con i dati nazionali emerge come il tasso di occupazione pugliese si attesti ancora su livelli nettamente inferiori rispetto alla media italiana (36,7% contro 43,8% a fine 2001). Inoltre, il dato, nel corso dell'intero periodo di analisi, ha mostrato un trend crescente su scala nazionale, mentre, a livello locale, ha fatto rilevare una leggera flessione (inferiore all'1%). Tale andamento è conseguenza di una diversa dinamica registrata soprattutto dal tasso di occupazione femminile, per la quale a livello nazionale si è passati dal 28,6% del 1993 al 31,7% di fine 2001, mentre in Puglia l'incremento è stato di entità più modesta: nello stesso periodo dal 20,7 al 21,2%.

Nonostante i progressi in tema di parità occupazionale, appare evidente come il divario fra i due sessi sia ancora consistente, e come in Puglia tale differenza risulti ancora più rilevante: a fine 2001 nella regione il tasso di occupazione maschile si è attestato al 53,4% (infe-

³ I tassi di occupazione sono quelli relativi al *Totale* della popolazione, comprensivi delle persone dai 15 anni in su. Il tasso di disoccupazione è calcolato, invece, sulla base delle Forze di Lavoro.

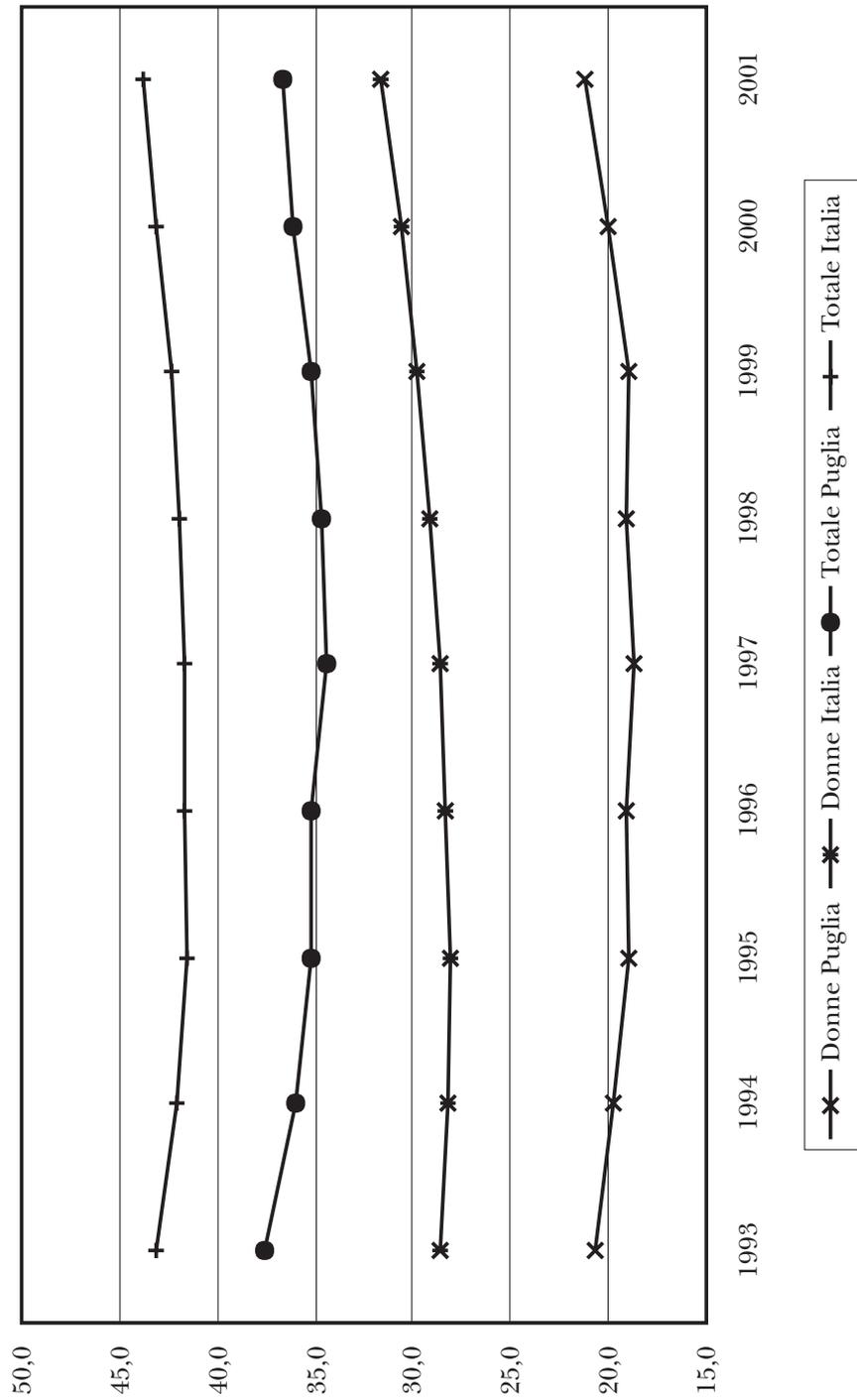


Grafico 4.1 - Tassi percentuali di occupazione femminile e totale nel periodo 1993-2001 in Puglia ed in Italia

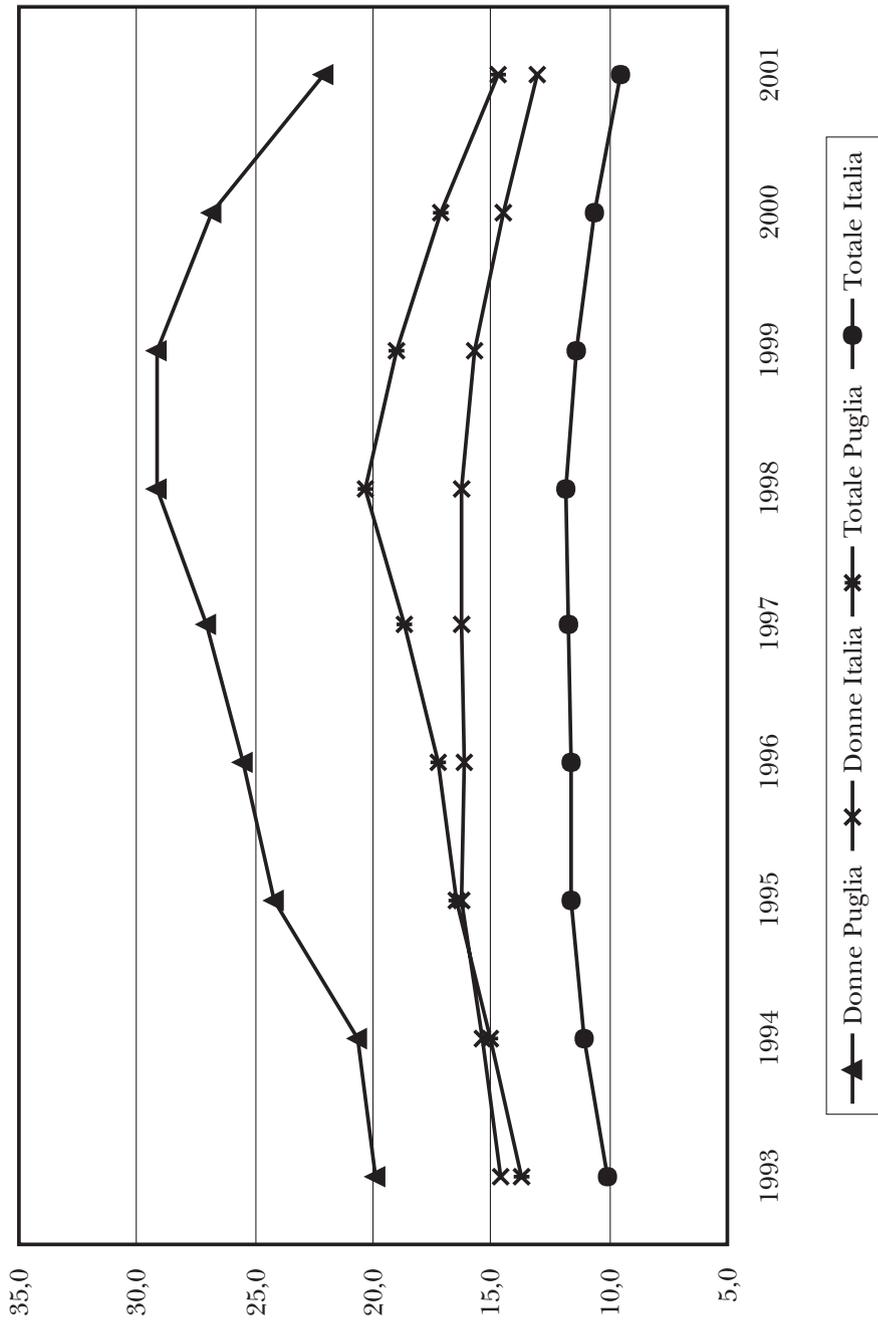


Grafico 4.2 - Tassi percentuali di disoccupazione femminile e totale nel periodo 1993-2001 in Puglia ed in Italia

riore alla media nazionale di 3,5 punti); invece quello femminile al 21,2% (ben 10,5 punti in meno rispetto al tasso nazionale).

Nell'ultimo triennio, sia a livello regionale che nazionale, è in corso una progressiva e sostanziale riduzione del tasso di disoccupazione femminile, anche grazie ad un miglior matching fra domanda ed offerta. Del resto l'andamento della disoccupazione presenta un significativo ritardo temporale rispetto all'andamento dell'occupazione con una maggiore difficoltà di riassorbimento nelle fasi di ripresa economica. Infatti, la percezione di una ripresa economica ha come effetto più immediato un aumento dell'offerta di lavoro. Questa non si traduce subito in nuova occupazione ma, nel breve periodo, si verifica un aumento delle persone in cerca di occupazione.

Analizzando l'andamento del tasso di disoccupazione totale nel periodo 1993-2001 (Grafico 4.2) si evince che, a livello regionale, esso è aumentato dal 13,7% al 14,7%, pur facendo rilevare una diminuzione a partire dal 1998, anno in cui si è toccata la punta massima del 20,3%. A livello nazionale si è rilevato un andamento temporale simile, con il tasso di disoccupazione in aumento fino al 1998, ed un'attestazione a fine periodo al 9,5% contro il 10,1% del 1993.

Se si considerano i dati regionali disaggregati per sesso si può rilevare un andamento non omogeneo: infatti, mentre il tasso di disoccupazione maschile è rimasto pressoché stabile fra inizio e fine periodo, pur presentando picchi nel biennio 1997-1998, quello femminile ha subito un incremento superiore ai 2 punti percentuali. Si sottolinea, comunque, come il tasso di disoccupazione femminile dal 1999 al 2001 abbia evidenziato una forte dinamicità, passando in soli tre anni dal 29,1 al 22,1%.

Confrontando i dati regionali con quelli nazionali, si possono fare due importanti considerazioni:

- 1) i tassi di disoccupazione regionali sia maschili che femminili risultano sensibilmente più elevati rispetto ai valori medi nazionali;
- 2) i tassi di disoccupazione maschili in entrambi gli ambiti territoriali hanno evidenziato un andamento abbastanza stabile, mentre i tassi femminili sono stati caratterizzati da trend diversi: crescente a livello regionale e sostanzialmente stabile a livello nazionale.

Nei Grafici 4.3 e 4.4 si sono rappresentate, invece, i valori ordinati delle relazioni intercorrenti tra tasso di occupazione e, rispettivamente, tasso di disoccupazione e tasso di attività, per entrambi i sessi, sia a livello nazionale che regionale. Dal primo dei due grafici si evince come, per la componente maschile, la relazione tra i valori ordinati, del tasso di occupazione e del tasso di disoccupazione si esprime in un andamento decrescente più regolare, dove le perturbazioni hanno caratteri-

stiche più congiunturali dovute all'evolversi del mercato del lavoro. Sul versante femminile, invece, l'andamento – nonostante tassi di occupazione più bassi che influiscono sulla scala delle ordinate – risulta meno regolare con oscillazioni che denotano una debolezza ed una sensibilità di natura strutturale, ossia molto recettiva a fasi negative del mercato del lavoro e pertanto non in grado di fronteggiarle.

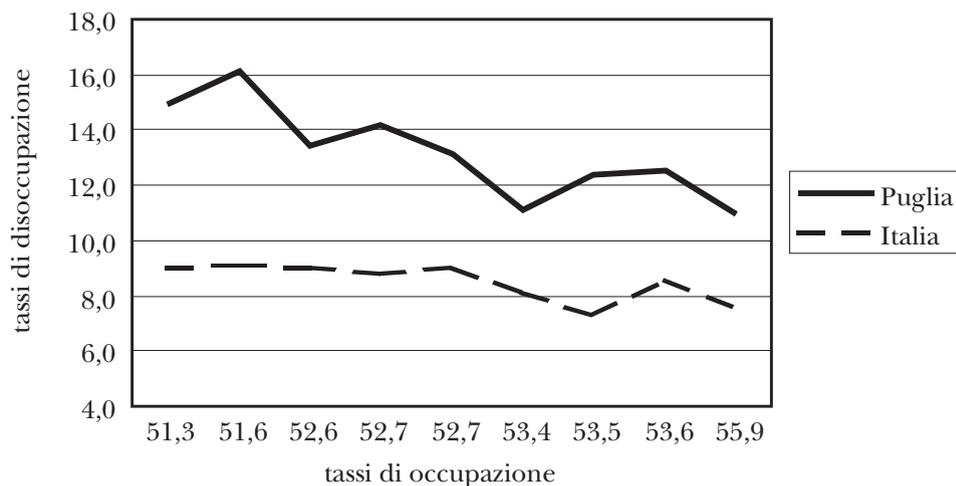


Grafico 4.3a - *Relazione fra tassi di disoccupazione e tassi di occupazione degli uomini nel periodo 1993-2001 (percentuali)*

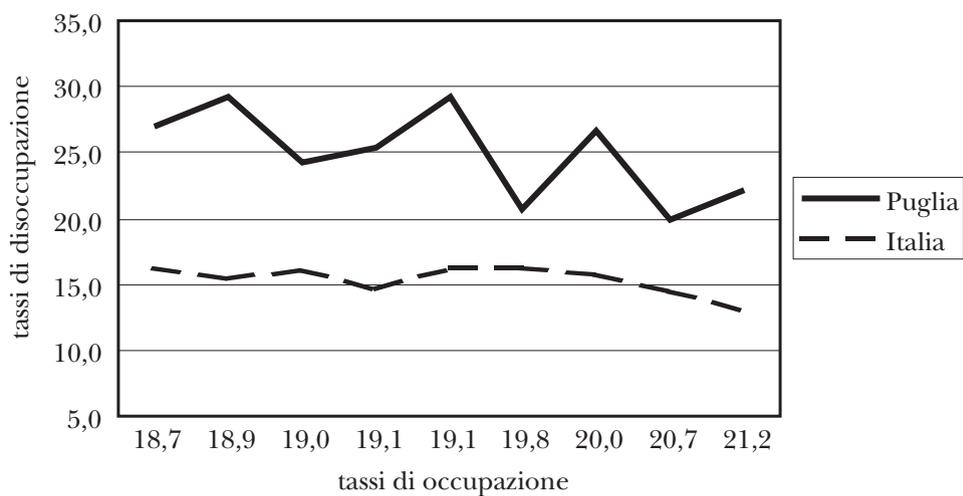


Grafico 4.3b - *Relazione fra tassi di disoccupazione e tassi di occupazione delle donne nel periodo 1993-2001 (percentuali)*

Dall'analisi del Grafico 4.4 si evince, poi, che la relazione individuata tra tassi di occupazione e tassi di attività presenta un andamento piuttosto lineare per la componente maschile, sia a livello regionale che nazionale; invece, per la compagine femminile – anche in presenza di tassi di occupazione più bassi che influenzano la scala delle ordinate – si rileva che i due ambiti territoriali presentano andamenti abbastanza dissimili.

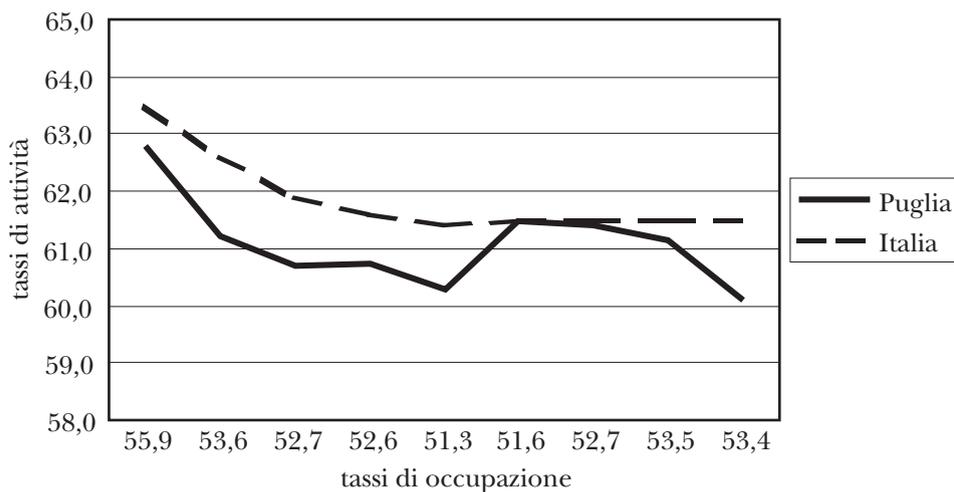


Grafico 4.4a - Relazione fra tassi di attività e tassi di occupazione degli uomini nel periodo 1993-2001 (percentuali)

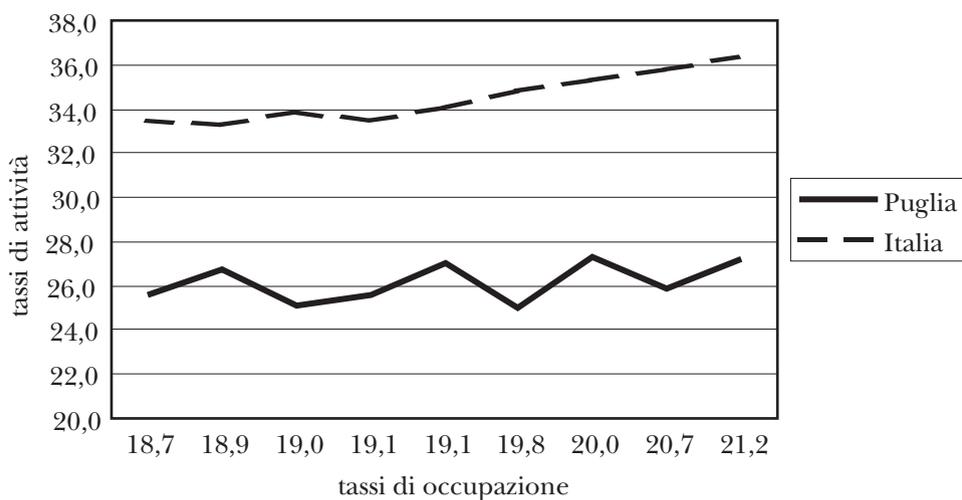


Grafico 4.4b - Relazione fra tassi di attività e tassi di occupazione delle donne nel periodo 1993-2001 (percentuali)

A tale proposito, infatti, i dati nazionali fanno rilevare una relazione lineare crescente – a ritmi sostanzialmente costanti – fra tassi di occupazione e tassi di attività, connessa anche ad una più vivace presenza dell’offerta di lavoro femminile dovuta ad una più stabile e meglio strutturata presenza delle unità produttive nelle regioni settentrionali; invece, in Puglia si evidenzia un andamento meno regolare, a causa della presenza di oscillazioni anche abbastanza ampie, che confermano la sensibilità strutturale del fenomeno già evidenziata in precedenza.

Un altro aspetto di particolare rilevanza del mercato del lavoro femminile in Puglia può essere colto analizzando la disaggregazione per classe d’età dei tassi di occupazione e di disoccupazione. Nella Tav. 4.5 sono riportati i tassi regionali e nazionali distinti per sesso e classe d’età, relativi al 2001. La distinzione riportata risulta particolarmente utile per conseguire informazioni mirate su particolari fasce d’età: infatti, le prime due classi (15-24 e 25-29 anni) consentono di analizzare le classi giovanili, la classe 30-64 fornisce dati relativi alla popolazione in età adulta, la classe 15-64 rappresenta invece l’intera popolazione in età lavorativa, ed infine la voce *Totale* si riferisce ai tassi relativi all’intera popolazione, comprensivi anche delle persone oltre i 65 anni, che non rientrano nella definizione statistica di popolazione in età lavorativa.

Tav. 4.5 - *Tassi di occupazione e di disoccupazione regionali e nazionali distinti per sesso e classe d’età (anno 2001)*

	Tasso di occupazione					Tasso di disoccupazione				
	15-24	25-29	30-64	15-64	Totale	15-24	25-29	30-64	15-64	Totale
UOMINI										
Puglia	24,2	58,0	76,2	62,7	53,4	33,5	26,5	6,5	11,2	11,1
Italia	29,5	69,8	77,2	68,1	56,9	25,0	18,2	4,5	7,5	7,3
DONNE										
Puglia	13,4	29,8	29,6	26,3	21,2	48,2	40,7	13,9	22,2	22,1
Italia	22,1	50,6	44,0	41,1	31,7	32,2	25,0	8,8	13,1	13,0
UOMINI E DONNE										
Puglia	18,9	43,9	52,4	44,3	36,7	39,5	32,1	8,8	14,9	14,7
Italia	25,9	60,3	60,5	54,6	43,8	28,2	21,2	6,1	9,6	9,5

Nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine sulle Forze di Lavoro.

Appare evidente che le maggiori differenze fra i tassi elaborati per i due ambiti territoriali di riferimento si riscontrano per il sesso femminile, ed in particolare per la classe d'età 25-29 anni, per la quale il valore regionale del tasso di occupazione è inferiore a quello nazionale di poco meno di 21 punti percentuali.

Dall'analisi dei dati relativi alla componente femminile emerge che il tasso regionale di occupazione femminile risulta sostanzialmente simile per le due classi 25-29 e 30-64 anni; invece a livello nazionale i due indici si discostano, risultando maggiore quello relativo alla prima classe d'età. Tale considerazione conferma che la quota più consistente del differenziale occupazionale si concentra nelle classi giovanili, a causa delle diverse condizioni socio-economiche che caratterizzano le due aree. Mentre le giovani donne pugliesi incontrano difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro in giovane età, sull'intero territorio nazionale le donne trovano maggiori difficoltà a mantenere la propria condizione lavorativa o a rientrare nel mondo del lavoro probabilmente dopo la nascita dei figli.

La scarsa partecipazione al mercato del lavoro da parte delle giovani donne è confermata dal basso tasso di occupazione rilevato per la classe d'età 15-24 anni: pari, a livello nazionale, al 22,1% ed a livello regionale al 13,4%.

4.2.2 Alcune considerazioni sul mercato del lavoro femminile a livello subregionale

Appare di rilevante interesse compiere un'analisi a livello più disaggregato per poter meglio evidenziare le differenti dinamiche che hanno caratterizzato il mercato del lavoro femminile nelle singole province pugliesi. Ciò anche nella considerazione che il ruolo delle politiche attive locali è fondamentale perché lo sviluppo occupazionale verificatosi negli ultimi anni non subisca un rallentamento e perché i suoi effetti siano uniformemente diffusi su tutto il territorio regionale.

Il Grafico 4.5 ed il Grafico 4.6 evidenziano rispettivamente l'andamento del tasso di occupazione e di disoccupazione femminile nelle cinque province pugliesi, riportando inoltre come termine di paragone il dato medio regionale.

Dal primo dei due grafici si evidenzia che per quattro delle cinque province pugliesi (Foggia, Taranto, Lecce e Bari) il tasso di occupazione ha fatto rilevare nell'intero periodo considerato un incremento più o meno sostenuto; unica eccezione la provincia di Brindisi che, pur continuando a mostrare il più alto tasso di occupazione femminile in Puglia, ha fatto rilevare una perdita superiore ai 2 punti percentuali.

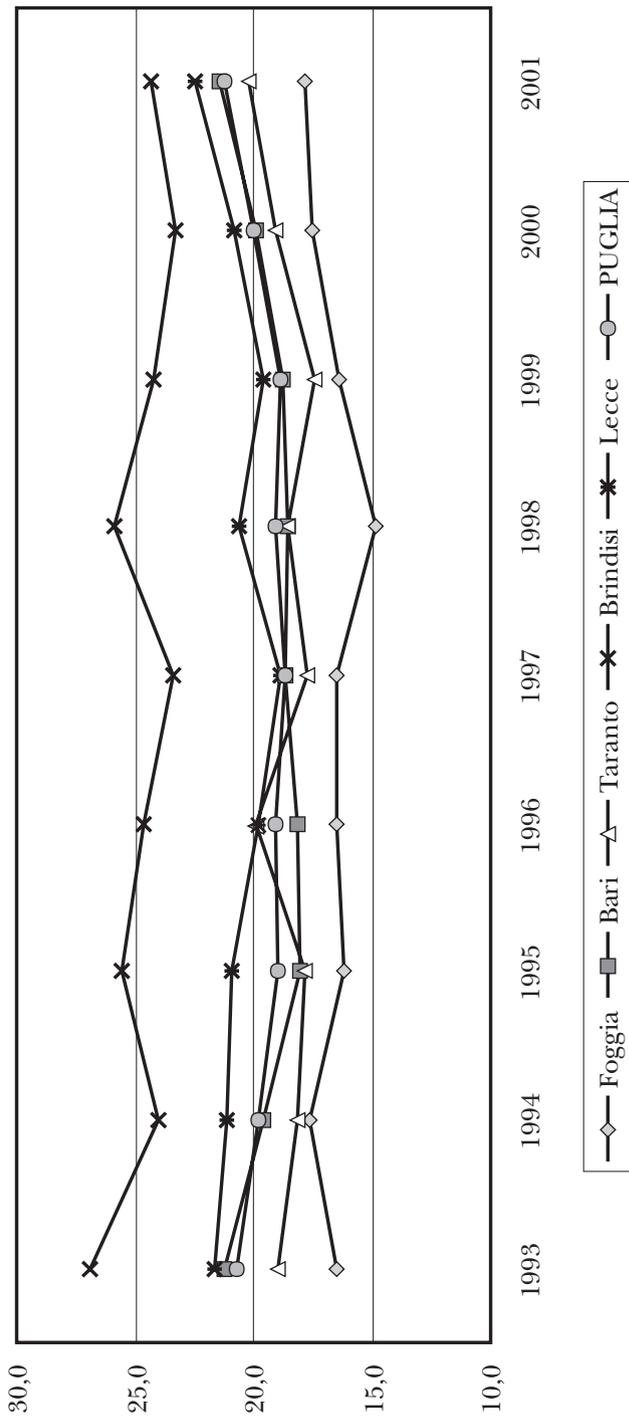


Grafico 4.5 - Tassi percentuali di occupazione delle donne nel periodo 1993-2001 nelle province pugliesi

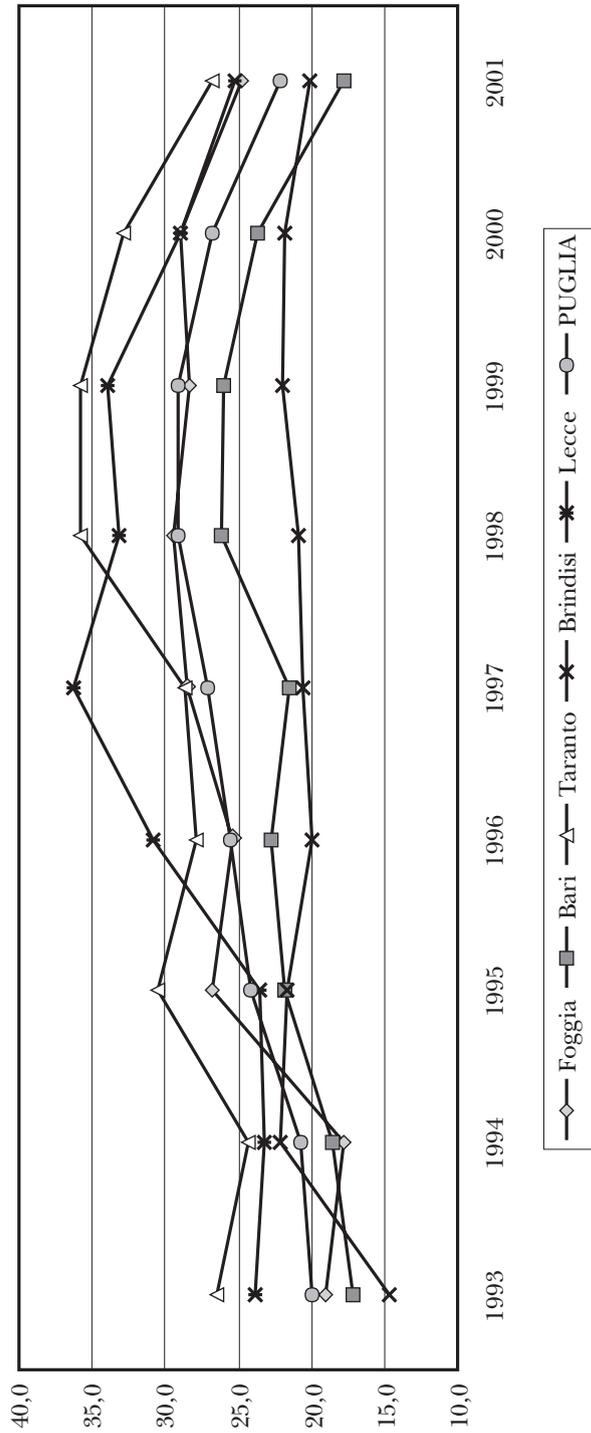


Grafico 4.6 - Tassi di disoccupazione delle donne nelle province pugliesi nel periodo 1993-2001

Per tutte le cinque province, comunque, il periodo di ripresa occupazionale può essere fissato intorno al 1998, anno nel quale i tassi di occupazione hanno ripreso con diversa dinamicità a crescere.

Il secondo grafico, invece, evidenzia l'andamento dei tassi di disoccupazione femminile e mostra come tale indicatore sia stato nel corso degli anni soggetto a fluttuazioni maggiori rispetto al corrispondente indice di occupazione, tanto da non poter evidenziare un vero e proprio trend del fenomeno. Comunque, per tutte le cinque province, il tasso ha mostrato fra inizio e fine periodo incrementi notevoli, in alcuni casi (Foggia e Brindisi) anche superiori ai 5 punti percentuali.

La variabilità consecutiva dei termini delle serie storiche relative ai tassi di occupazione e di disoccupazione può essere calcolata ricorrendo a due particolari indici: l'indice di oscillazione e l'indice di evoluzione⁴.

La Tavola 4.6 riporta i due indici relativi ai tassi di occupazione e di disoccupazione rilevati nel periodo 1993-2001, per provincia e per sesso, oltre ai corrispondenti indici calcolati per l'intera regione e per l'Italia.

Tav. 4.6 - Variabilità delle serie storiche dei tassi di occupazione e di disoccupazione: indice di oscillazione ed indice di evoluzione relativi al periodo 1993-2001

Aree territoriali	Indice di oscillazione		Indice di evoluzione	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
OCCUPAZIONE				
Foggia	2,10	0,00	0,04	0,2
Bari	1,00	0,60	-0,77	0,0
Taranto	1,10	2,20	-0,24	0,2
Brindisi	0,50	1,20	-0,65	-0,3
Lecce	1,20	0,90	0,41	0,1
PUGLIA	1,30	0,40	-0,31	0,1
ITALIA	0,20	0,20	-0,23	0,4
DISOCCUPAZIONE				
Foggia	1,25	2,71	-0,05	0,71
Bari	1,64	2,48	0,16	0,08
Taranto	0,80	3,51	-0,02	0,04
Brindisi	1,51	1,69	-0,01	0,69
Lecce	1,54	3,29	-0,26	0,19
PUGLIA	1,26	2,03	0,01	0,28
ITALIA	0,43	0,65	-0,03	-0,20

Nostre elaborazioni su dati ISTAT, vari anni.

⁴ Cfr. Giovanni Girone, Tommaso Salvemini, *Lezioni di statistica*, Cacucci, Bari 2001.

Come può notarsi dagli indici di oscillazione⁵ nel periodo di tempo osservato, la variabilità a livello regionale, ed ancor più a livello provinciale, è maggiore rispetto alla media nazionale, sia per i tassi di occupazione che per quelli di disoccupazione. Mentre, per quanto concerne la componente maschi/femmine, si rileva la maggior variabilità temporale per il tasso di disoccupazione femminile, che registra le maggiori oscillazioni fra i valori consecutivi della serie.

Tale indice consente di misurare l'intensità assoluta delle oscillazioni consecutive che si sono verificate nel corso del periodo esaminato; un più alto valore dell'indice evidenzia in quali province si è verificata una minore stabilità temporale dei fenomeni analizzati.

Il secondo indice analizzato permette, invece, di determinare la tendenza del fenomeno – al netto di oscillazioni irregolari – a subire nel tempo incrementi o decrementi: esso, infatti, fornisce una misura dell'andamento temporale medio assunto dai valori iniziale e finale della serie dei tassi esaminati.

Dall'osservazione degli indici di evoluzione⁶ emerge che, più che a livello di area territoriale, è in riferimento al sesso che l'evoluzione temporale di entrambi i tassi mostra la maggiore variabilità: a valori prevalentemente positivi della componente femminile si contrappongono valori prevalentemente negativi per la componente maschile. Ciò può essere spiegato dalla maggiore partecipazione degli uomini al mercato del lavoro nelle forme contrattuali tradizionali, e quindi da più elevate variazioni dei tassi, sia in fase di espansione che di contrazione occupazionale.

Infine, appare interessante far rilevare che la disoccupazione mostra per l'Italia nel suo complesso un indice di evoluzione negativo, a seguito di una tendenza decrescente del fenomeno, mentre tutte le province pugliesi presentano un valore dello stesso positivo. Ciò significa che l'Italia è collocata sia per l'occupazione che per la disoccupazione in posizione nettamente migliore rispetto a quella pugliese: in particolare, per quel che riguarda l'occupazione, l'Italia ha registrato rallentamenti inferiori a quelli pugliesi mentre, per quanto concerne la disoccupazione, la tendenza in contrazione del tasso di disoccupazione è in contrasto con quella regionale che mostra, specialmente per la componente femminile, un andamento tuttora in crescita.

⁵ L'indice di oscillazione è determinato dall'espressione: $O_s = \frac{\sum_{t=1}^{s-1} |y_{t+1} - y_t|}{s-1}$ dove y rappresenta il generico termine della serie storica, t l'anno considerato ed s il numero degli anni della serie.

⁶ L'indice di evoluzione è: $E_v = \frac{y_s - y_1}{s-1}$ dove y_1 ed y_s rappresentano, rispettivamente, il primo e l'ultimo termine della serie storica ed s il numero degli anni della serie.

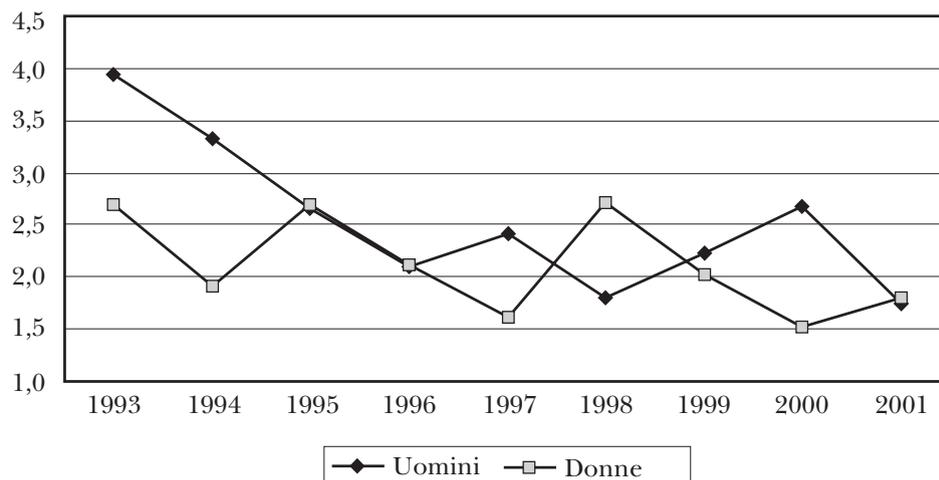


Grafico 4.7 - *Evoluzione dello scarto semplice medio nel periodo 1993-2001 del tasso di occupazione per sesso*

Per evidenziare l'eventuale tendenza dei tassi provinciali a differenziarsi sempre meno da un valore tipico – quale il tasso medio regionale – si è impiegato lo scarto semplice medio⁷ che, nel caso della serie esaminata, sintetizza la media dei differenziali tra le province e la regione nel corso del periodo analizzato. Dal Grafico 4.7, si evince come la componente maschile, pur presentando una variabilità non molto differente da quella femminile, ha un andamento meno lineare rispetto a quest'ultima, la quale si evolve, al contrario, secondo una tendenza abbastanza lineare e temporalmente sfasata, probabilmente imputabile al ritardo temporale con cui le donne entrano a far parte della componente occupazionale nelle fasi di espansione occupazionale.

Dall'analisi fin qui condotta, appare evidente come, pur non sottovalutando il divario quantitativo ancora esistente in termini di occupati fra i due sessi, sia oggi ancora più rilevante analizzare anche aspetti qualitativi dei rapporti di lavoro, legati alle condizioni professionali, retributive ed al carattere di atipicità o meno dei nuovi contratti. Si ritiene quindi di rilevante importanza indagare sulle forme contrattuali con le quali

⁷ Lo scarto semplice medio utilizzato in questa sede, per le varie province (i), è: $\delta_k = \frac{\sum_{i=1}^5 |\chi_{ik} - \lambda_k|}{5}$, dove χ_{ik} rappresenta il tasso di occupazione della provincia i -esima per l'anno k -esimo e λ_k il valore dell'indice a livello regionale per l'anno k -esimo (valore assunto come riferimento).

si sta sviluppando l'occupazione femminile, evidenziandone la maggiore o minore flessibilità. In tale ottica, nelle altre fasi dello studio, si analizzerà l'evoluzione delle differenti tipologie di attività lavorativa attuate in questi anni, con particolare riguardo alle forme di lavoro cosiddette «atipiche» ed autonome, evidenziando il ruolo assunto dalla componente femminile e l'esito in termini di ricaduta occupazionale dei nuovi orientamenti in materia di pari opportunità.

Capitolo V
LE NUOVE FORME DI LAVORO FEMMINILE IN PUGLIA
di Carmela Pascucci e Mariangela Piazzolla

5.1 *Alcune considerazioni generali*

Negli ultimi anni, in tutti i Paesi europei si è assistito ad un processo che ha profondamente modificato il mercato del lavoro ed ha aperto un ampio dibattito sulla necessità di rendere più flessibili le modalità di ingresso e di uscita dallo stesso. Le politiche di flessibilizzazione allo studio nel nostro Paese si pongono come obiettivo, da un lato, lo snellimento delle procedure e la riduzione dei costi di inserimento nei processi produttivi e, dall'altro, il facilitarne l'uscita.

I contratti di lavoro cosiddetti «atipici» sono nati come strumenti utili alla gestione della mobilità e del tempo di lavoro. Per lavoro atipico, nel contesto istituzionale italiano, si intendono tutte quelle forme di lavoro regolare che nel caso del lavoro indipendente non prevedono l'apertura di partita IVA, e nel caso di lavoro dipendente non siano a tempo indeterminato e/o a tempo pieno¹.

Le forme di lavoro atipico maggiormente rilevanti nel panorama nazionale sono:

- il lavoro a tempo parziale;
- il lavoro a tempo determinato;
- il lavoro interinale;
- le collaborazioni coordinate e continuative.

I contratti di lavoro atipico hanno due diverse chiavi di lettura: infatti, se da un lato sono un utile strumento di flessibilità per le aziende e per l'intero sistema produttivo, dall'altro possono essere ritenuti da alcune tipologie di lavoratori (donne, studenti ed anziani) come una modalità di lavoro che lascia al singolo ampi margini di autonomia di gestione del tempo di lavoro.

Una maggiore flessibilità ed una diversa gestione del tempo di lavoro sono spesso invocate come possibile risoluzione ai problemi di di-

¹ Luigi Frey e Renata Livraghi (a cura di), *Contratti atipici e tempo di lavoro*, in «Quaderni di economia del lavoro», n. 62, 1998, Franco Angeli, Milano.

soccupazione e sottoccupazione strutturali, connessi anche ai processi di innovazione tecnologica che caratterizzano i processi produttivi.

L'incremento occupazionale rilevato nell'ultimo triennio, sia a livello regionale che nazionale, è attribuibile quasi esclusivamente al maggiore ricorso da parte delle aziende a forme di lavoro «atipiche», di cui le maggiori fruitrici risultano essere le donne.

La Tav. 5.1 evidenzia che, in Puglia, nel periodo 1993-2001, il numero degli occupati temporanei è aumentato notevolmente, presentando un incremento pari al 72,9%, di cui la sola componente femminile costituisce il 62,1%.

Nello stesso periodo, il totale degli occupati dipendenti con occupazione permanente è diminuito del 5,5%, mentre, all'interno della stessa categoria, il numero delle donne ha registrato un incremento, se pur minimo, pari all'1,7%.

Si evidenzia, inoltre, l'incremento verificatosi in Puglia per le donne con occupazione permanente passate dal 29,8% del complesso degli occupati a tempo indeterminato del 1993 al 32,1% del 2001.

Tav. 5.1 - *Occupati dipendenti in Puglia distinti per occupazione permanente o temporanea nel periodo 1993-2001 (migliaia)*

Anni	Con occupazione permanente	Di cui donne	Con occupazione temporanea	Di cui donne	Totale	Di cui donne
1993	798	238	74	29	872	267
1994	760	225	78	30	839	255
1995	725	211	100	37	825	248
1996	718	212	99	37	816	249
1997	705	210	105	38	810	249
1998	701	209	117	45	819	254
1999	719	209	120	45	839	254
2000	731	222	129	50	860	272
2001	754	242	128	47	882	288
Var. % 01-93	-5,5	1,7	72,9	62,1	1,1	7,9

Nostre elaborazioni su dati ISTAT, vari anni.

Non è facile dare una corretta interpretazione dei fenomeni appena analizzati e di quelli che verranno analizzati più dettagliatamente in seguito, in quanto i dati quantitativi riportati non permettono di fare considerazioni sulla volontarietà o meno del ricorso alle diverse forme di lavoro atipico. Alcune tipologie di lavoro atipico, come ad esempio il part-time, risultano molto più diffuse fra le donne, ma non è possibile stimare quante di esse abbiano effettivamente scelto tale forma di

lavoro e quante invece abbiano dovuto accettarla per l'impossibilità di trovare un lavoro «tradizionale».

La diffusione dei contratti di lavoro atipici potrebbe fornire opportunità di miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita di alcuni lavoratori interessati a forme di lavoro flessibile, che consentano di conciliare l'attività lavorativa con altre esigenze dettate dalle condizioni di vita proprie e della propria famiglia.

In particolare, le forme di lavoro flessibile potrebbero essere considerate dalle donne come una modalità di lavoro che permetta di dedicare parte rilevante del proprio tempo alle esigenze familiari, consentendo nello stesso tempo di non rinunciare a svolgere un'attività lavorativa al di fuori dell'ambito domestico.

Saranno più avanti analizzate le differenti forme di lavoro atipico più diffuse in Italia, con particolare riferimento al mondo femminile ed alla situazione presente in Puglia, per valutare quali delle diverse modalità siano maggiormente utilizzate dalle donne e in che proporzione rispetto alla totalità dei lavoratori.

5.2 *Il lavoro part-time*

Prima del 1984, in Italia, il rapporto di lavoro a tempo parziale era solo un fenomeno socioeconomico non ancora esplicitamente normato: solo la Legge n. 863/1984 definisce la figura dei lavoratori a tempo parziale, come coloro «disponibili a svolgere attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dai contratti collettivi di lavoro, o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno» (art. 5, comma 1).

Il successivo D. Lgs. n. 61 del 25/02/02 ha conferito maggiore organicità alla definizione dell'istituto: infatti, il lavoro part-time è stato qualificato come «il rapporto in cui l'orario di lavoro fissato dal contratto individuale risulti comunque inferiore alle 40 ore settimanali² o inferiore rispetto all'eventuale minor orario fissato dai contratti collettivi specifici».

La decisione legislativa di non fornire una determinazione aprioristica dell'orario di lavoro part-time nasce dalla necessità di garantire una maggiore flessibilità al rapporto di lavoro dando la possibilità, da un lato, all'azienda di regolare l'orario di lavoro in funzione delle proprie esigenze produttive e, dall'altro, al lavoratore di organizzare al meglio il proprio tempo libero o di svolgere una seconda attività³.

² È il limite dell'orario formale fissato dal «pacchetto Treu».

³ ISFOL, *La riforma del part-time. Il compromesso tra flessibilità e tutela in Italia ed in Europa*, «Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego», n. 3, Roma, maggio 2001.

Proprio grazie a quest'ultima possibilità, in Italia, negli ultimi anni, il lavoro part-time ha ottenuto un maggiore riscontro nell'ambito dell'occupazione femminile. La Puglia, invece, si è caratterizzata per un incremento complessivo del lavoro part-time, con un incremento della relativa componente femminile nettamente inferiore rispetto a quello registrato nel Mezzogiorno e a livello nazionale. Di conseguenza, l'incidenza percentuale dei lavoratori part-time in Puglia risulta essere ancora molto bassa, con cifre maggiori nel settore del terziario.

I primi dati sull'istituto, risalenti al 1993, mostrano come in Puglia, su 51.000 lavoratori part-time, il 56,9% (29.000 unità) fosse composto da donne; nello stesso anno, in Italia, la componente femminile risultava pari al 70,1% (793.000 unità), su un totale di 1.131.000 unità.

Come si può evincere dalla Tav. 5.2, nel periodo 1993-2001 il numero dei lavoratori part-time, a livello regionale, ha subito un incremento pari al 45,1%, passando da 51.000 a 74.000 unità, con un incremento della componente femminile del 37,9% (passata dalle 29.000 alle 40.000 unità). Tale incremento risulta, comunque, essere inferiore rispetto a quello della componente maschile, pari al 54,5%. Attualmente, a livello regionale, l'incidenza dell'occupazione femminile nel lavoro part-time è pari al 54,1%, dato inferiore di circa 3 punti percentuali rispetto a quello del 1993 (Grafico 5.1).

In Italia, nello stesso periodo, l'incremento dei lavoratori part-time è stato nettamente superiore rispetto a quello regionale, risultando pari al 60,6%, con un incremento della componente femminile del 69,0%.

La differenza tra i sessi risulta essere molto pronunciata, soprattutto se si guarda il dato nazionale, che presenta una componente femminile pari al 73,8% (1.340.000 unità) degli occupati nel part-time. Tale valore risulta, comunque, inferiore rispetto a quello registrato in media nei Paesi europei dove, in base a dati OCSE⁴, le donne occupano circa l'80% dei posti con contratto a tempo parziale.

L'attuale livello di utilizzo del part-time in Italia è ancora fortemente sottodimensionato rispetto alla media europea: esso, infatti, raggiunge solo un terzo del totale dell'occupazione femminile, dato nettamente inferiore rispetto ad alcuni Paesi del Nord Europa (nel 2000, nel Regno Unito, esso raggiungeva il 44% ed addirittura il 70% nei Paesi Bassi).

⁴ OCSE, *Employment Outlook*, Parigi 1999.

Tav. 5.2 - *Occupati per tempo parziale distinti per area geografica e per settore d'attività, anno 2001 (dati in migliaia)*

Settore di attività	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	2001	Variazione % 01-93	2001	Variazione % 01-93	2001	Variazione % 01-93
AGRICOLTURA						
Totale dei lavoratori a tempo parziale	22	0,0	85	-29,8	149	-25,9
di cui donne	11	-21,4	43	-41,9	83	-32,0
% delle donne sul totale dei lavoratori a t. p.	50,0	-	50,6	-	55,7	-
% dei lavoratori a t. p. sul totale degli occupati	15,7	-	15,2	-	15,9	-
INDUSTRIA						
Totale dei lavoratori a tempo parziale	11	37,5	61	22,0	317	37,2
di cui donne	4	100,0	21	75,0	215	59,3
% delle donne sul totale dei lavoratori a t. p.	36,3	-	34,4	-	67,8	-
% dei lavoratori a t. p. sul totale degli occupati	3,4	-	4,1	-	4,6	-
ALTRE ATTIVITÀ						
Totale dei lavoratori a tempo parziale	41	95,2	302	141,6	1.350	93,1
di cui donne	25	92,3	184	139,0	1.042	94,4
% delle donne sul totale dei lavoratori a t. p.	60,9	-	60,9	-	77,2	-
% dei lavoratori a t. p. sul totale degli occupati	5,3	-	7,5	-	10,0	-
TOTALE						
Totale dei lavoratori a tempo parziale	74	45,1	448	47,3	1.816	60,6
di cui donne	40	37,9	248	43,8	1.340	69,0
% delle donne sul totale dei lavoratori a t. p.	54,1	-	55,4	-	73,8	-
% dei lavoratori a t. p. sul totale degli occupati	6,0	-	7,4	-	8,4	-

Nostre elaborazioni su dati ISTAT.

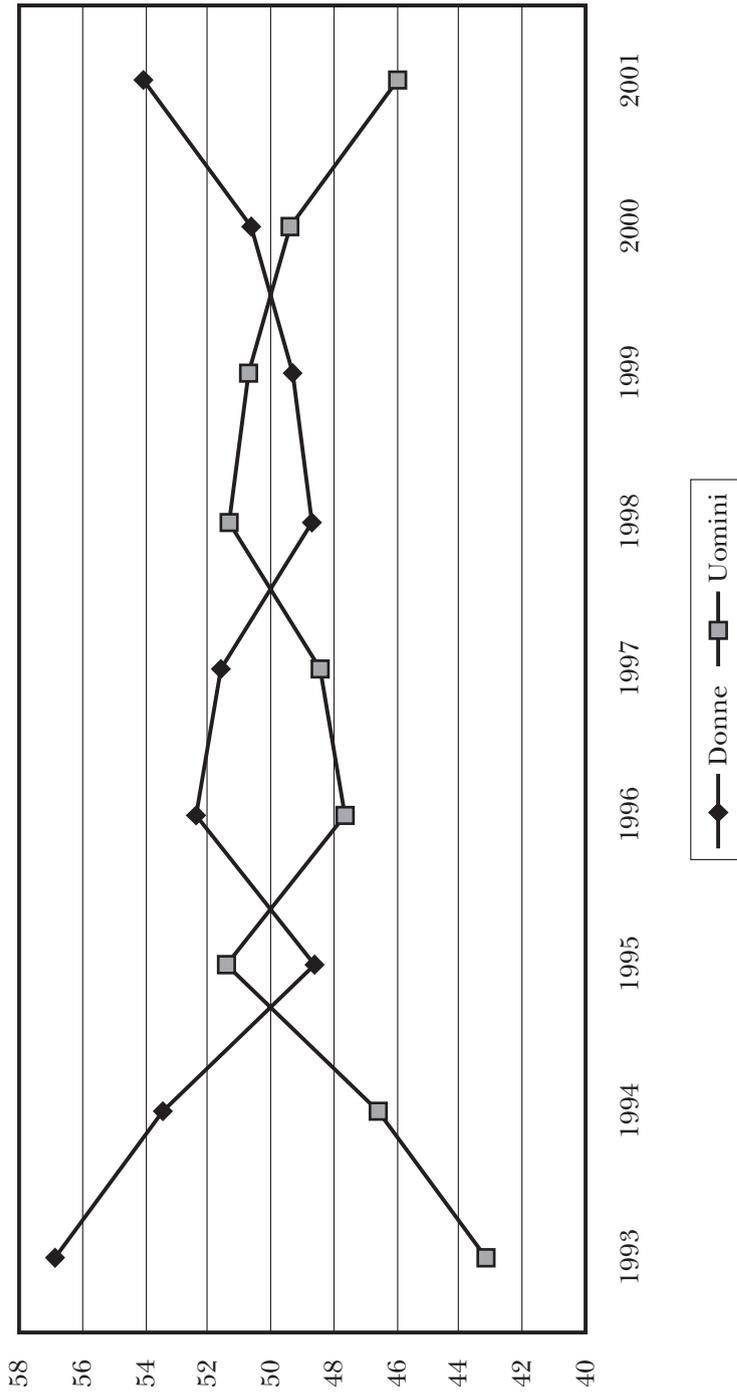


Grafico 5.1 - Peso percentuale di donne e uomini sul totale degli occupati part-time in Puglia nel periodo 1993-2001

In Italia, nonostante un evidente fenomeno di espansione registrato negli ultimi tre anni, il lavoro part-time rimane ancora poco diffuso, a causa di forti resistenze strutturali del mercato del lavoro italiano e di una legislazione vigente disincentivante rispetto ad una sua maggiore diffusione⁵. Infatti, in Italia, così come in Francia, la legislazione vigente vanifica gli incentivi di natura contributiva a favore dello sviluppo del part-time. In questo ambito, la Germania risulta essere molto innovativa, in quanto prevede, dal 1985, di esentare le imprese con meno di 5 dipendenti dall'applicazione della normativa sui licenziamenti illegittimi, nel cui ambito rientrano solo i lavoratori con un minimo di 10 ore settimanali o di 45 ore mensili. Inoltre, ad un lavoratore con almeno sei mesi di servizio, è dato il diritto di ridurre l'orario settimanale, compatibilmente con le esigenze aziendali, ed inoltre il datore ed il prestatore di lavoro possono concordare le condizioni di prestazione del lavoro a seconda delle esigenze del lavoratore stesso (il cosiddetto lavoro a chiamata o a richiesta).

Secondo i dati ISFOL 2000⁶, in Italia, il part-time in generale è più diffuso nel Nord Italia (9,3% dei contratti) piuttosto che al Sud (8,1%) e nelle classi di età estreme (15-24 e oltre 65 anni).

Nel periodo 1993-2001, l'incremento maggiore dei lavoratori part-time è riscontrabile nel settore del terziario, in cui, a livello regionale, si registra un incremento del 95,2% e, a livello nazionale, del 93,1%.

Nello stesso periodo, i posti di lavoro part-time occupati da donne hanno subito il maggiore incremento nel medesimo settore, risultando pari al 92,3% a livello regionale ed al 94,4% a livello nazionale.

L'incidenza percentuale del part-time sul totale degli occupati risulta essere ancora molto bassa: in Puglia, infatti, essa è attualmente pari al 6% e si è accresciuta solo di circa 2 punti percentuali rispetto al 1993. Tale valore non si discosta molto da quello del Mezzogiorno, pari al 7,4%, e da quello nazionale, pari all'8,4%.

All'interno dei tre ambiti territoriali analizzati, il settore ove si riscontra la maggiore incidenza percentuale di lavoratori part-time è quello dell'agricoltura, soprattutto in ragione dell'organizzazione lavorativa del settore stesso, caratterizzata da periodi più o meno intensi di attività.

È difficile fornire una spiegazione univoca al fenomeno della crescita del lavoro a tempo parziale giustificandola solo con la necessità da parte dei lavoratori di sopperire ad una condizione di inattività forzata, ovvero alla difficoltà di reperire un lavoro a tempo pieno, o alla volontà di svolgere attività che consentano una gestione flessibile delle ore lavorative⁷.

⁵ Consiglio dei Ministri, Relazione al Disegno di legge n. 848/2001 della XIV Legislatura.

⁶ ISFOL Rapporto 2000, *Formazione e occupazione in Italia e in Europa*, Franco Angeli, Milano 2000.

⁷ *Ibid.*

Alcuni dati ISFOL⁸ mostrano come, su 701.000 nuovi ingressi nel lavoro part-time nel 2000, il 44,8% proviene dalla disoccupazione o inattività, mentre il 55,3% proviene da una occupazione a tempo pieno.

Dalla Tav. 5.3, riferita alla motivazione della scelta del lavoro part-time da parte degli occupati a tempo parziale nell'anno 2000, si evince che, nel Sud Italia, per il 57,5% di essi, il contratto a tempo parziale è una scelta obbligata, a fronte di un 24,5% nel Nord Italia e di un 37,3% nel Centro; rispetto al totale di essi, il 46,3% è composto da uomini, mentre il 31,5% è composto da donne.

Dalla stessa tabella si evince un altro dato importante e cioè che per il 23,3% la scelta del contratto a tempo parziale è una scelta volontaria: in questa percentuale rientra il 26,5% delle donne intervistate, rispetto al 15,0% degli uomini.

Si può ritenere che i dati osservati, pur riferendosi ad un ambito territoriale come quello del Mezzogiorno, non si discostino molto dalla situazione della Puglia, insistendo in quest'ultima problematiche socio-economiche analoghe.

Tav. 5.3 - *Occupati a tempo parziale secondo la motivazione per area geografica e per sesso, anno 2000 (valori percentuali)*

	Modalità				Totale
	Non desidera tempo pieno	Non trova tempo pieno	Frequenta corsi di formazione	Altri motivi	
	<i>Area geografica</i>				
Nord	27,6	24,5	5,2	42,8	100,0
Centro	26,1	37,3	3,3	33,2	100,0
Sud	12,2	57,5	2,2	28,1	100,0
	<i>Sesso</i>				
Uomini	15,0	46,3	6,2	32,4	100,0
Donne	26,5	31,5	3,2	38,8	100,0
Totale	23,3	35,6	4,0	37,0	100,0

Fonte: ISFOL, *op. cit.*

La letteratura economica sul tema pone la questione di interpretare il lavoro a tempo parziale per le donne come «ponte» o come «trappola». Teoricamente, tale interpretazione dipende da due aspetti principali: la volontarietà o meno del lavoro part-time ed il suo livello di

⁸ *Ibid.*

mobilità, inteso come possibilità di passare da uno status occupazionale all'altro (part-time, full-time, disoccupazione). In base al prevalere di uno di questi aspetti, il lavoro a tempo parziale può essere considerato come «trappola» nel caso in cui risultasse involontario o offrisse scarse opportunità di trasformarsi in lavoro a tempo pieno⁹.

Alcune ricerche condotte da esperti dell'OCSE, invece, evidenziano come «nel contesto delle responsabilità familiari [...] molte donne possono non dare importanza alle condizioni di lavoro meno favorevoli ed optare per il lavoro a tempo parziale poiché non si sentono in grado di impegnare tempo sufficiente per godere delle migliori opportunità offerte da rapporti di lavoro a tempo pieno»¹⁰.

In quest'ottica, lo sviluppo del lavoro a tempo parziale può essere ritenuto come una delle poche azioni tese a riconciliare la vita lavorativa delle donne con quella familiare e sociale, assieme ad altre modalità di gestione flessibile del tempo di lavoro (orario flessibile, congedi per maternità in aggiunta a quelli previsti dalla legge, schemi di interruzione della carriera, orari di lavoro personalizzati, *job sharing*, lavoro a domicilio e telelavoro).

Nell'ambito dei contratti di lavoro in Italia, il lavoro a tempo parziale è considerato come un regime orario che può favorire la suddetta *conciliazione*¹¹ tra le ore di lavoro prestate ed una maggiore disponibilità di tempo per il soddisfacimento delle responsabilità familiari, soprattutto grazie alla possibilità di scegliere la durata, la collocazione dell'orario di lavoro e per la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, automaticamente o su richiesta.

5.3 *Il lavoro a tempo determinato*

Negli ultimi anni, la forte crescita in Italia del lavoro atipico, all'interno del quale è compreso il lavoro a tempo determinato, ha provocato diversi timori sulla situazione di precarietà del lavoro in Italia. Il rischio è che la maggiore flessibilità nei rapporti di lavoro possa aver offerto più possibilità ad un disoccupato di trovare un impiego, ma, allo stesso tempo, possa aver accresciuto il rischio che esso si interrompa e quindi diventi sempre più «precario»¹².

⁹ Luigi Frey e Renata Livraghi (a cura di), *Gestione del tempo di lavoro e lavoro femminile*, in «Quaderni di economia del lavoro», n. 64, 1999, Franco Angeli, Milano.

¹⁰ OCSE, *Employment Outlook*, Parigi, settembre 1998.

¹¹ Luigi Frey e Renata Livraghi (a cura di), *Contratti atipici e tempo di lavoro*, in «Quaderni di economia del lavoro», n. 62, 1998, Franco Angeli, Milano.

¹² Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Rapporto di monitoraggio*, n. 2, 2001.

La legislazione italiana sul lavoro a tempo determinato è stata modificata con il Decreto Legislativo n. 368 del 2001, che ha dato attuazione ad una Direttiva dell'Unione Europea del 1999, scaturita da un accordo tra le parti sociali a livello Europeo: esso prevede un'omologazione della normativa comunitaria sul lavoro a tempo determinato.

La maggiore flessibilità introdotta da questa recente normativa potrà rappresentare un utile strumento per favorire l'incentivazione dei contratti a termine. Già alla fine del 2001, infatti, i lavoratori a tempo determinato risultano in costante crescita, essendo pari a circa 1.500.000, vale a dire quasi il 10% del totale degli occupati (Tav. 5.4), rispetto alle 900.000 unità del 1993. L'incidenza percentuale dei lavoratori a tempo determinato sul totale degli occupati è ancora più elevata a livello regionale, ove, nel 2001, essi rappresentavano il 14,5% del totale degli occupati.

Nel periodo 1993-2001, l'incremento regionale dei lavoratori a tempo determinato è stato del 73%, mentre nel Mezzogiorno e per l'intera nazione esso è stato pari, rispettivamente, al 47,1% ed al 68,4%.

Il dato sul Mezzogiorno e, soprattutto, quello regionale, evidenziano le difficoltà occupazionali tipiche di queste aree, nelle quali i lavoratori temporanei rappresentano circa il 15% degli occupati, cifra di gran lunga superiore rispetto a quella nazionale, pari al 10%.

La crescita di questo tipo di lavoratori ha riguardato in particolar modo le donne: difatti, sempre nel periodo 1993-2001, a livello regionale la presenza delle donne si è incrementata del 62,1%, a fronte di un incremento del 41,9% nel Mezzogiorno e del 71,5% a livello nazionale.

Il settore di attività che ha registrato il maggiore incremento di lavoratori a termine è quello dei servizi che, a livello regionale, ha riscontrato un incremento del 108%, nel Mezzogiorno del 134,9% e a livello nazionale del 101,9%. Significativo è l'incremento della presenza femminile in tale settore, pari al 100% a livello regionale, al 134,7% nel Mezzogiorno e al 102,1% a livello nazionale.

Questo dato, che ad una prima analisi può sembrare del tutto positivo, ad un più attento esame rivela la maggiore precarietà del lavoro femminile: difatti, non può sfuggire la superiore incidenza dell'impiego a termine sul lavoro femminile (12,2%) rispetto a quella maschile (8,8%)¹³.

Un importante aspetto del lavoro a tempo determinato¹⁴ riguarda l'incremento degli ingressi nel part-time sotto forma di contratto a termine (34,4% nel 2000 contro il 28,1% del 1994): in termini percentuali, tale fenomeno sembra aver coinvolto maggiormente le donne, la cui posizione nel mondo del part-time sembra essere divenuta più precaria, essendo passati i contratti a termine dal 24,8% del 1994 al 25,6%

¹³ ISFOL Rapporto 2000 cit.

¹⁴ ISFOL Rapporto 2000 cit.

Tav. 5.4 - *Occupati a tempo determinato per area geografica e settori di attività, anno 2001 (dati in migliaia)*

Settore d'attività	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	2001	Variazione % 01-93	2001	Variazione % 01-93	2001	Variazione % 01-93
AGRICOLTURA						
Totale dei lavoratori a tempo determinato	47	51,6	143	- 11,2	178	- 5,3
di cui donne	20	42,9	59	- 33,0	76	- 25,5
% delle donne sul totale dei lavoratori a t. d.	42,5	-	41,2	-	42,6	-
% dei lavoratori a t. d. sul totale dei dipendenti	48,4	-	46,7	-	38,4	-
INDUSTRIA						
Totale dei lavoratori a tempo determinato	29	61,1	141	22,6	386	57,6
di cui donne	4	0,0	16	33,3	113	94,8
% delle donne sul totale dei lavoratori a t. d.	13,8	-	11,3	-	29,3	-
% dei lavoratori a t. d. sul totale dei dipendenti	11,7	-	12,7	-	7,3	-
ALTRE ATTIVITÀ						
Totale dei lavoratori a tempo determinato	52	108,0	350	134,9	941	101,9
di cui donne	22	100,0	169	134,7	562	102,1
% delle donne sul totale dei lavoratori a t. d.	42,3	-	48,3	-	59,7	-
% dei lavoratori a t. d. sul totale dei dipendenti	9,7	-	11,9	-	9,6	-
TOTALE						
Totale dei lavoratori a tempo determinato	128	73,0	625	47,1	1.514	68,4
di cui donne	47	62,1	244	41,9	751	71,5
% delle donne sul totale dei lavoratori a t. d.	36,7	-	39,0	-	49,6	-
% dei lavoratori a t. d. sul totale dei dipendenti	14,5	-	14,3	-	9,7	-

Nostre elaborazioni su dati ISTAT.

del 2000 a livello nazionale. Questo fenomeno riguarda soprattutto il Sud Italia, ove questo tipo di contratto è passato da una percentuale del 47,8% ad una del 52,6% (Tav. 5.5).

Tav. 5.5 - *Ingressi nel lavoro part-time tra il 1993-1994 e tra il 1999-2000 per tipologia contrattuale, per area geografica e sesso (valore percentuale)*

	Dipendente		Autonomo Totale		Dipendente		Autonomo Totale	
	Indeterminato A termine				Indeterminato A termine			
	1993-1994				1999-2000			
	<i>Area geografica</i>							
Nord	45,8	18,8	35,4	53,1	40,8	26,1	33,1	52,9
Centro	46,2	22,7	31,1	17,3	43,4	28,2	28,4	17,0
Sud	18,6	47,8	33,6	29,6	18,5	52,6	28,9	30,1
Totale	37,7	28,1	34,2	100,0	34,5	34,4	31,1	100,0
	<i>Sesso</i>							
Uomini	19,9	33,8	46,3	35,9	20,7	39,4	39,9	37,9
Donne	47,8	24,8	27,4	64,1	43,0	25,6	25,6	62,1
Totale	37,7	28,1	34,2	100,0	34,5	34,4	31,1	100,0

Nostre elaborazioni su dati ISFOL, vari anni.

Tale aspetto è evidente anche a livello regionale: osservando i dati riportati nel Grafico 5.2, si evince che, nel 1993, il numero delle donne con contratto a tempo determinato, pari a 29.000 unità, coincideva con il numero delle donne impegnate con un contratto di lavoro part-time.

Nel 2001, invece, il dato risulta lievemente differenziato, raggiungendo il numero delle donne con contratto a tempo determinato le 47.000 unità, mentre il numero delle donne con contratto di lavoro part-time è pari a 40.000 unità: esse rappresentano, quindi, l'85,1% delle lavoratrici a tempo determinato.

Ciò significa che, nella maggior parte dei casi, i cosiddetti lavoratori flessibili sono in realtà lavoratori «iperflessibili». In base a dati ISFOL¹⁵, le quote più consistenti dei lavoratori iperflessibili riguardano in particolar modo le donne, le persone di età superiore ai 35 anni, i lavoratori del Sud, gli apprendisti ed anche coloro impiegati presso la pubblica amministrazione.

5.4 *Il lavoro interinale*

5.4.1 Il quadro europeo

Il fenomeno del lavoro interinale è diffuso su tutto il territorio europeo ma con modalità e caratteristiche, legate ad aspetti normativi, molto differenti da Paese a Paese.

¹⁵ Rapporto ISFOL 2000 cit.

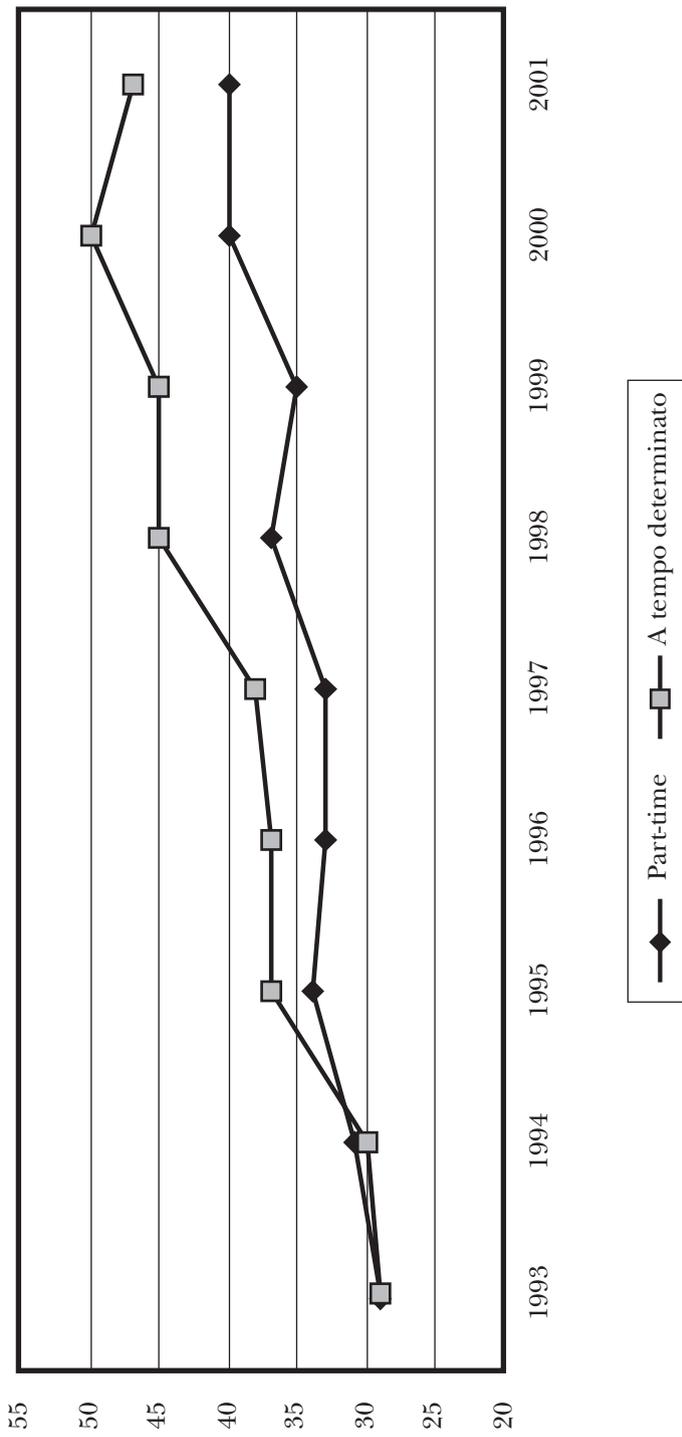


Grafico 5.2 - Lavoro part-time e a tempo determinato delle donne in Puglia nel periodo 1993-2002 (dati in migliaia)

Stimare i lavoratori interinali a livello europeo non è facile per tre ordini di motivi:

- 1) non esistono indagini ad hoc volte a rilevare questi particolari flussi di domanda di lavoro;
- 2) la durata dei rapporti di lavoro interinali è spesso molto breve;
- 3) non in tutti i Paesi vige l'obbligo per le agenzie di lavoro interinale di comunicare ad Enti od Organismi pubblici informazioni circa la propria attività (per l'Italia e per il 1997 i lavoratori interinali furono stimati in circa due milioni ossia pari a poco più del 2% dell'occupazione totale).

Confronti tra i diversi Paesi sono difficili da compiere sia a causa della poca disponibilità di dati, in presenza dei quali non è possibile effettuare comparazioni a causa della completa assenza di criteri e definizioni standardizzati, sia a motivo delle differenti connotazioni che il fenomeno assume nei diversi contesti nazionali, a seconda della maggiore o minore flessibilità concessa a tale istituto dalla legislazione in vigore.

Comunque, dai dati disponibili, è possibile evidenziare che il fenomeno non è uniformemente diffuso su tutto il territorio europeo: accanto ad alcune realtà dove tale modalità lavorativa è molto utilizzata (Olanda e Francia), sussistono Paesi nei quali l'interinale è ancora uno strumento lavorativo marginale (Spagna ed Italia). Tale differenza di impiego può essere spiegata sia dalla data di introduzione del lavoro interinale nei diversi Paesi, sia dalla maggiore o minore presenza di vincoli legislativi all'utilizzo di lavoratori temporanei da parte delle aziende richiedenti manodopera.

5.4.2 Il contesto nazionale e regionale

Con la Legge n. 196 del 1997 è stato introdotto formalmente il lavoro interinale in Italia, anche se solo nella seconda metà del 1998 sono state concesse le prime autorizzazioni ad alcune agenzie fornitrici.

I dati e le informazioni al momento disponibili su tale fenomeno sono frammentari e non standardizzati, caratteristica questa che rende difficile comparazioni temporali e territoriali.

Per ovviare a tale inconveniente, in questo lavoro si è deciso di utilizzare come fonte primaria di informazioni la banca dati elaborata dalla

Confinterim (Confederazione italiana delle associazioni delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo), che raccoglie i dati relativi ai rapporti ed alle missioni avviate da tutte le società di lavoro temporaneo ad essa iscritte; ciò ha comportato l'esclusione dei dati relativi alla Manpower, una delle più grandi società di lavoro interinale, che non aderisce alla Confederazione in questione.

Nell'interpretazione dei dati di seguito riportati si devono tener presenti alcune considerazioni generali:

- 1) sono relativi ai soli avviamenti, non è stimabile in alcun modo il numero di lavoratori che si rivolgono alle agenzie interinali e che non ottengono alcun incarico;
- 2) non sono riconducibili alle unità lavorative dipendenti standard in termini di ore lavorative prestate;
- 3) sono riferiti a contratti stipulati e non a singoli individui (ad un lavoratore può essere associato più di un contratto).

I contratti di lavoro interinale stipulati sull'intero territorio nazionale nel triennio 1999-2001 hanno subito un forte incremento: sono infatti passati dai 194.835 di inizio periodo ai 497.260 del 2001 (Tav. 5.6), facendo registrare una variazione percentuale superiore al 155%, spiegata da un forte incremento verificatosi nel 2000 e da un andamento abbastanza costante nel 2001, che potrebbe indicare una stabilizzazione del fenomeno dopo i primi anni di avvio di questo istituto.

Andamento opposto si è invece verificato in Puglia, dove i rapporti attivi nel triennio di riferimento hanno subito un rallentamento pari al 9,3%, passando dagli 11.478 contratti del 1999 ai 10.406 del 2001. La Puglia è l'unica regione del Mezzogiorno nella quale si è registrato un calo dei rapporti attivati nel corso del triennio, mentre i maggiori incrementi si sono verificati in Basilicata e Calabria (rispettivamente maggiori del 3000 e del 500%), regioni nelle quali, però, il numero di contratti stipulati nel 1999 era molto basso (rispettivamente pari a 40 e 322). La Puglia rimane comunque la prima regione dell'Italia meridionale per ricorso a tale modalità di lavoro, seguita dalla Campania: tutte le altre regioni del Sud fanno un bassissimo ricorso ai lavoratori interinali.

Si sottolinea che il peso della componente femminile, mentre a livello nazionale ha subito un incremento considerevole, in ambito regionale ha fatto registrare una variazione negativa, anche se di entità minore rispetto a quella maschile.

Tav. 5.6 - *Rapporti di lavoro attivi nel periodo 1999-2001: confronto fra Puglia, Mezzogiorno ed Italia*

Anni	Puglia			Mezzogiorno			Italia		
	Totale	Donne	% comp. femmin.	Totale	Donne	% comp. femmin.	Totale	Donne	% comp. femmin.
1999	11.478	4.362	38,0	20.675	7.856	38,0	194.835	74.037	38,0
2000	n.d.	n.d.	-	n.d.	n.d.	-	472.260	179.459	38,0
2001	10.406	4.026	38,7	24.973	7.786	31,2	497.260	208.849	42,0
Var. %									
01-99	-9,3	-7,7		20,8	-0,9		155,2	182,1	

Nostre elaborazioni su dati Confinterim.

La variazione negativa registrata in Puglia nel periodo di osservazione del fenomeno è più accentuata se si analizzano i dati relativi ai rapporti di lavoro attivati con giovani di età inferiore ai 25 anni (Tav. 5.7), per i quali si è avuta una riduzione del 38%; riduzione ancora più significativa se si considera la sola componente femminile, per la quale si è registrato un calo superiore al 44%. Anche in questo caso è singolare l'opposta tendenza verificatasi invece in ambito nazionale, dove l'impiego delle donne in attività interinali nel periodo è stato in continua crescita. Dai dati fin qui analizzati sembra lecito affermare che i lavoratori interinali sono soprattutto giovani che presumibilmente utilizzano tale modalità di impiego come strumento di ingresso nel mercato del lavoro.

Tav. 5.7 - *Rapporti di lavoro attivi nel periodo 1999-2001 per la classe d'età 15-25 anni: confronto fra Puglia, Mezzogiorno ed Italia*

Anni	Puglia			Mezzogiorno			Italia		
	Totale	Donne	% comp. femmin.	Totale	Donne	% comp. femmin.	Totale	Donne	% comp. femmin.
1999	8.009	2.964	37,0	1.1720	4337	37,0	77.934	74.037	37,0
2000	n.d.	n.d.	-	n.d.	n.d.	-	n.d.	n.d.	-
2001	4.968	1.650	33,2	1.0651	2998	28,1	133.472	50.838	38,1
Var. %									
01-99	-38,0	-44,3		-9,1	-30,9		71,3	76,3	

Nostre elaborazioni su dati Confinterim.

Con i dati resi disponibili da uno studio ISFOL¹⁶ – al quale si rimanda per maggiori dettagli – è possibile estrapolare alcune considerazioni generali relative al livello medio di istruzione dei lavoratori che ricorrono all'interinale, utili per una corretta valutazione del fenomeno. Da questi dati emerge che la maggior parte degli interinali ha conseguito o il solo diploma elementare o la licenza media inferiore (per un ammontare di circa il 60%) e che i laureati sono poco meno del 5%. Le donne sono dotate in media di una maggiore scolarizzazione: circa il 50% ha conseguito infatti almeno il diploma di scuola superiore. Anche se non è possibile disaggregare tali dati a livello regionale è ipotizzabile che la realtà locale non presenti rilevanti differenze rispetto alla situazione nazionale appena descritta. Sia la bassa scolarizzazione, sia la minore rappresentanza del sesso femminile tra i lavoratori interinali possono essere spiegate dal fatto che la qualifica maggiormente richiesta dalle aziende che si rivolgono ad agenzie di lavoro temporaneo per trovare manodopera è quella di operaio specializzato. Sempre dallo studio ISFOL si ricava che anche tra le donne occupate nell'interinale la maggior parte svolge mansioni di operaia (più del 50% del totale); un altro 25% circa invece ricopre la qualifica di impiegata (centraliniste, operatrici di call center ed addette al data entry) ed un 20% circa quello di addetta al lavoro non manuale di servizio (commesse, cassiere e venditrici).

Il lavoro interinale fino ad oggi si è configurato come uno strumento di flessibilità impiegato soprattutto dalle regioni settentrionali ed ha trovato il suo massimo utilizzo proprio nelle aree caratterizzate da elevati livelli di sviluppo economico. Il ricorso al lavoro temporaneo comunque è ancora poco diffuso se si considera che su tutto il territorio nazionale solo l'1,6% delle imprese ricorre a tale modalità di lavoro¹⁷, e che circa il 75% di esse è localizzato nelle regioni settentrionali (il 43% nel Nord-Ovest ed il 32% nel Nord-Est). Tale forte concentrazione territoriale è strettamente correlata alla tipologia di imprese che si rivolgono alle agenzie di lavoro temporaneo appartenenti in prevalenza al settore metalmeccanico, che da solo assorbe il 44% circa di tutte le missioni.

Il lavoro interinale, non ancora utilizzato in maniera uniforme su tutto il territorio nazionale, viene sfruttato maggiormente in specifici ambiti territoriali e settoriali già abbastanza sviluppati. Tale modalità di

¹⁶ ISFOL, *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, novembre 2001.

¹⁷ Dati ISFOL-Unioncamere.

lavoro, inizialmente prevista per creare un utile strumento per le imprese italiane al fine di fronteggiare picchi produttivi dovuti a cause esogene o a fattori stagionali, attualmente da molte aziende è utilizzata per coprire temporanei bisogni di specifiche figure professionali o per sottoporre a periodi di prova il personale in vista di nuove assunzioni.

5.5 *I collaboratori coordinati e continuativi*

5.5.1 Analisi regionale degli iscritti e dei contribuenti

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa rientra nel cosiddetto lavoro parasubordinato (che comprende anche i liberi professionisti prestatori d'opera occasionali) e riguarda quelle persone che prestano, anche per periodi brevi, la loro attività lavorativa per conto di un committente. L'attività viene svolta in modo coordinato con il committente, ma è prevalentemente personale e non vi sono vincoli di subordinazione. Tale tipo di attività lavorativa nel nostro ordinamento è regolata solo dal punto di vista fiscale¹⁸.

Con la Legge n. 335 del 1995, è stata istituita presso l'INPS una gestione separata al fine di raccogliere i versamenti contributivi previdenziali dei lavoratori autonomi o parasubordinati. La gestione è dive-

¹⁸ Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa è presente nel sistema giuridico italiano già dal 1986. Un primo tentativo di estendere la previdenza obbligatoria ai lavoratori parasubordinati fu compiuto nel 1993, quando fu fatta una proposta, mai divenuta operativa, di assoggettare questa particolare tipologia di lavoro atipico ad un'aliquota contributiva del 27%, facendo confluire tali fondi previdenziali nelle casse dell'INPS. Solo con la Legge n. 335 del 1995 è stato istituito presso l'INPS un fondo previdenziale speciale riservato ai lavoratori parasubordinati. Le modalità di prelievo e le aliquote contributive cui assoggettare tali lavoratori nel corso degli anni hanno subito alcune modifiche:

- inizialmente era prevista un'aliquota del 10% suddivisa fra lavoratore e committente;
- con la Legge n. 449 del 1997, il prelievo contributivo è passato al 13%, con l'ulteriore previsione di giungere progressivamente al 19% entro il 2018;
- ancora nel 1997 è stata aggiunta un'ulteriore aliquota dello 0,5% per finanziare un'indennità di maternità che coprisse sia i parasubordinati che i consulenti privi di altra copertura previdenziale obbligatoria;
- nel 2000 si è aggiunta per alcune categorie di parasubordinati, da parte dell'INAIL, l'obbligo di versare un'aliquota contributiva volta a coprire eventuali infortuni e malattie, e con la Finanziaria la possibilità di estendere tale forma di contratto anche a mansioni non professionali ed artistiche;
- infine, la Finanziaria 2001 prevede che i redditi da collaborazione coordinata e continuativa siano assimilati a quelli dei lavoratori dipendenti e l'applicazione della ritenuta in base agli scaglioni di aliquota.

nuta operativa dal 1° aprile 1996 e al suo interno esistono due tipologie di iscritti: coloro che esercitano arti e professioni in modo abituale, anche se non esclusivo, e coloro che svolgono attività di collaborazione coordinata e continuativa.

I dati analizzati in seguito provengono dalla banca dati dell'osservatorio dell'INPS sui lavoratori parasubordinati, nella quale confluiscono informazioni sugli iscritti alla gestione separata e sui versamenti effettuati sia dai collaboratori che dai professionisti. In questa parte del lavoro, dedicata alle forme di lavoro atipico dipendente, sono presi in considerazione solo i dati che si riferiscono alla prima tipologia di lavoratori, mettendo in evidenza il ruolo assunto dalla componente femminile, comparando i dati disponibili a livello regionale con quelli elaborati per la ripartizione geografica Sud ed isole e per l'Italia nel suo complesso.

La Tav. 5.8 pone a confronto le donne iscritte alla gestione separata come collaboratrici coordinate e continuative alla fine di ogni anno del periodo 1996-2001, evidenziando il peso della componente femminile sul totale degli iscritti per le tre aree geografiche considerate.

Tav. 5.8 - *Collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla gestione separata dell'INPS alla fine di ciascun anno del periodo 1996-2001: confronto fra Puglia, Mezzogiorno ed Italia*

Anni	Puglia			Mezzogiorno			Italia		
	Totale	Donne	% comp. femmin.	Totale	Donne	% comp. femmin.	Totale	Donne	% comp. femmin.
1996	28.005	15.748	56,2	137.559	77.765	56,5	856.263	354.544	41,4
1997	43.012	25.993	60,4	213.921	128.467	60,1	1.134.083	506.895	44,7
1998	54.706	32.807	60,0	267.532	159.283	59,5	1.361.608	622.492	45,7
1999	64.207	38.041	59,2	312.430	183.591	58,8	1.554.429	719.626	46,3
2000	70.265	41.580	59,2	345.229	202.598	58,7	1.690.594	792.630	46,9
2001	77.733	45.699	58,8	393.072	229.148	58,3	1.890.620	896.679	47,4
Var. %									
01-96	177,6	190,2		185,7	194,7		120,8	152,9	

Nostre elaborazioni su dati INPS, vari anni.

Dall'inizio dell'operatività della gestione dedicata ai lavoratori parasubordinati si rileva un notevole incremento del numero di iscritti per i tre ambiti territoriali, anche se si segnala una variazione percentuale maggiore per la Puglia e, più in generale, per l'intero Mezzogiorno, dove però i valori di partenza risultavano decisamente più bassi (attualmente, infatti, solo il 20% circa degli iscritti risiedono nel Sud). Si vuole

sottolineare che il basso numero di iscritti nel 1996 è influenzato dalla data di attivazione della gestione, operativa solo dal 1° aprile; considerando la variazione intercorsa fra il secondo anno di operatività della gestione ed il 2001, essa risulta comunque elevata, pari a circa l'80% a livello regionale ed al 70% per l'intero territorio nazionale.

È interessante notare come il peso della componente femminile sia differente a seconda dell'ambito territoriale di analisi; infatti, mentre a livello regionale le donne rappresentano circa il 60% del totale degli iscritti, a livello nazionale il loro peso è inferiore al 50%. I dati quantitativi analizzati non consentono di valutare se tale circostanza rilevi un desiderio delle donne di intraprendere attività lavorative meno stabili ma che consentano loro una maggiore flessibilità nella gestione dell'orario e dei periodi di lavoro, o sia conseguenza dell'impossibilità di trovare lavori definiti «tradizionali».

La distribuzione degli iscritti per classe d'età (Tav. 5.9) mostra una netta prevalenza della componente femminile nelle classi giovanili; nelle ultime due classi (50-59 e > di 60), invece, risultano iscritti più uomini che donne.

Tav. 5.9 - *Distribuzione per classi d'età dei collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla gestione separata alla fine del 2001: confronto fra Puglia, Mezzogiorno ed Italia*

Classi di età	Puglia			Mezzogiorno			Italia		
	Totale	Donne	% comp. femmin.	Totale	Donne	% comp. femmin.	Totale	Donne	% comp. femmin.
<20	237	151	63,7	1.330	800	60,2	6.593	3.689	56,0
20-24	6.987	5.215	74,6	35.799	27.162	75,9	126.121	83.289	66,0
25-29	14.954	9.982	66,8	74.415	49.159	66,1	295.410	177.047	59,9
30-39	27.385	16.776	61,3	138.137	83.995	60,8	587.800	309.732	52,7
40-49	15.512	8.742	56,4	77.400	43.575	56,3	388.557	171.642	44,2
50-59	8.449	3.684	43,6	42.881	18.106	42,2	296.215	104.761	35,4
>60	4.209	1.149	27,3	23.110	6.351	27,5	189.924	46.519	24,5
Totale	77.733	45.699	58,8	393.072	229.148	58,3	1.890.620	896.679	47,4

Nostre elaborazioni su dati INPS.

Dal Grafico 5.3, appare evidente che nelle classi 20-24, 25-29, 30-39 e 40-49 la percentuale di donne iscritte alla gestione separata in Puglia è decisamente superiore a quella degli uomini.

Tale andamento, pur essendo simile nei tre ambiti territoriali analizzati, è più accentuato nella regione Puglia e, più in generale, nel-

l'intero Mezzogiorno, mentre risulta più attenuato per l'Italia nel suo complesso, come evidenziato dal Grafico 5.4.

Comunque, per entrambi i sessi, la distribuzione rispetto all'età appare asimmetrica, per la maggiore presenza di lavoratori giovani rispetto agli anziani, e centrata sulla classe intermedia 30-39 anni.

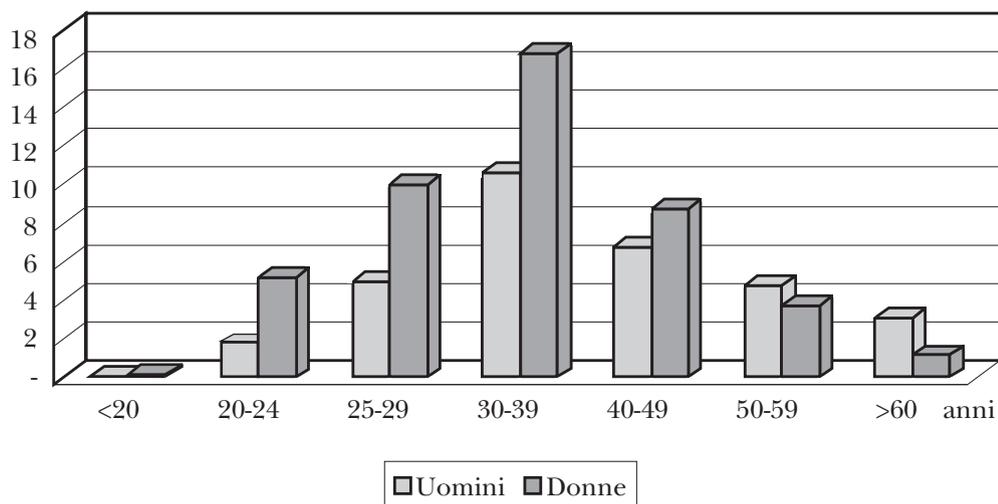


Grafico 5.3 - Collaboratori iscritti alla gestione separata in Puglia per classi d'età e sesso alla fine del 2001 (valori in migliaia)

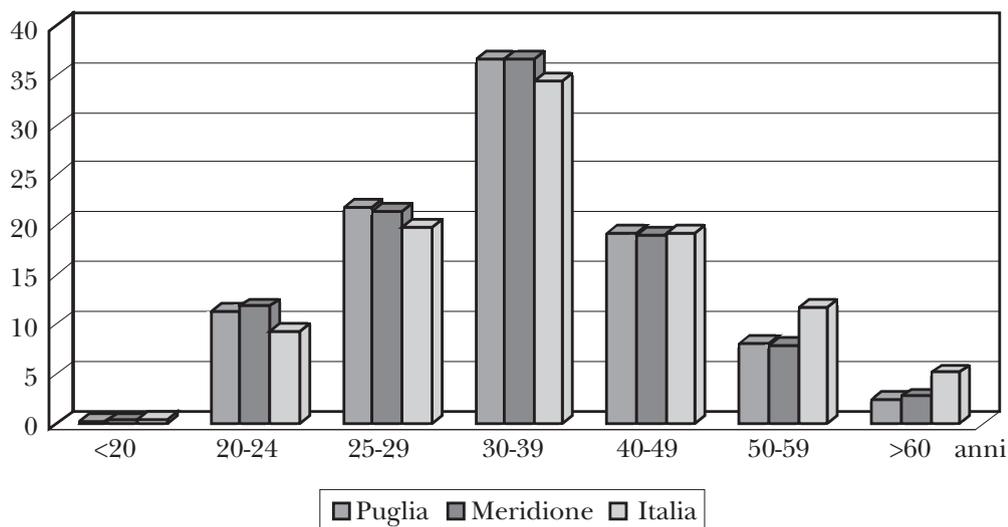


Grafico 5.4 - Collaboratrici donne iscritte alla gestione separata per classi d'età alla fine del 2001 (valori percentuali su totale iscritti)

L'insieme dei contribuenti non coincide con il numero degli iscritti, a causa della presenza di lavoratori per i quali non risultano accreditati contributi nell'arco di tempo considerato: quindi può risultare utile effettuare un'analisi non solo sugli iscritti, ma anche sulla sottocategoria dei contribuenti. Nel Grafico 5.5, si pongono a confronto le serie storiche dei contribuenti e degli iscritti per il periodo 1996-1999 (ultimo anno per il quale sono disponibili i dati relativi ai contribuenti) distinti per sesso: appare evidente che per le donne si rileva una maggiore differenza fra il numero di iscritte ed il numero delle contribuenti, il primo nettamente superiore ed il secondo inferiore ai dati rilevati per la componente maschile.

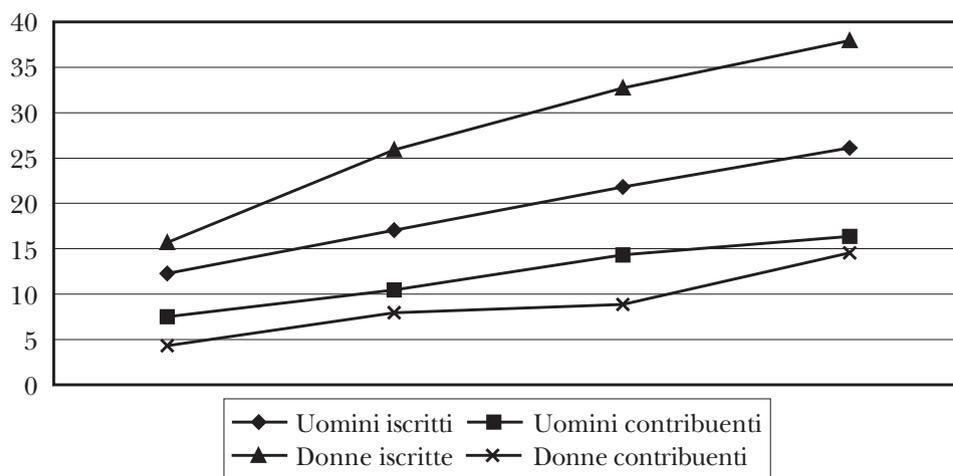


Grafico 5.5 - Contribuenti ed iscritti in Puglia nel periodo 1996-1999 per sesso (valori in migliaia)

Le rilevazioni degli iscritti e quelle dei contribuenti seguono due modalità distinte: infatti, le prime sono compiute in base alla provincia di residenza, mentre per le seconde si considera la localizzazione della sede INPS dove sono affluiti i contributi. Quindi, il confronto territoriale tra contribuenti ed iscritti riflette sia la distribuzione dei due aggregati nei diversi ambiti territoriali, sia eventuali differenze fra provincia di residenza del lavoratore, luogo di lavoro e luogo di versamento dei contributi.

Al Sud, la percentuale di iscritti per i quali risultano versamenti previdenziali è minore che nel resto d'Italia sia per le donne che per gli uomini (Grafico 5.6); si sottolinea però come il dato regionale risulti leggermente più elevato rispetto al valore dell'intero Mezzogiorno per entrambi i sessi. A livello regionale e di macroarea meridionale la percentuale dei contributi versati dalle donne rispetto al numero di iscritte

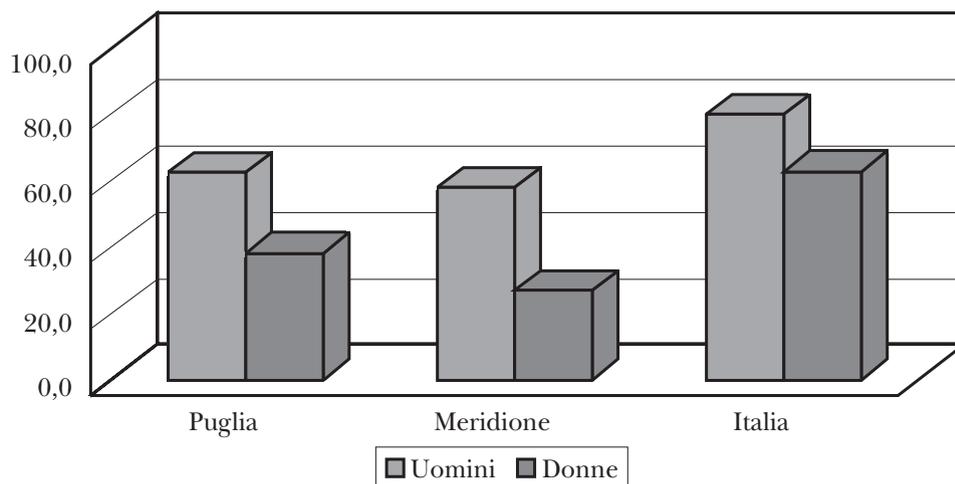


Grafico 5.6 - Distribuzione del peso percentuale dei contribuenti rispetto agli iscritti per area geografica e sesso nell'anno 1999

ti è nettamente inferiore se confrontata con quella maschile; a livello nazionale, invece, tale forte differenza viene attenuata.

Importanti indicazioni circa la distribuzione per sesso e ripartizione geografica dell'attività svolta dai collaboratori iscritti alla gestione separata possono essere evidenziate analizzando le denunce trimestrali presentate dai committenti. Dall'analisi della Tav. 5.10 (che riporta i dati relativi alla distribuzione percentuale delle collaborazioni per codice di attività, sesso e ripartizione geografica del 1999), si evidenziano rilevanti differenze circa il tipo di attività svolta, connesse sia all'area geografica di appartenenza, sia al sesso del prestatore d'opera.

Per le donne, a livello nazionale, le modalità con i valori percentuali più elevati sono: quella genericamente indicata con la voce *Altro* (con il 28,3% del totale), quella di *Amministratore, sindaco di società eccetera* (pari al 21,7%) e quella connessa alle *Vendite a domicilio* (14,5%), mentre, a livello regionale, le voci *Altro* e *Vendite a domicilio* rimangono le più dichiarate (con percentuali pari rispettivamente al 29,9 ed al 27,4%); al terzo posto compare la modalità *Salute e assistenza* (con il 10%) e solo quinta risulta la voce *Amministratore, sindaco di società eccetera* (7,3%), preceduta dalla categoria *Formazione, istruzione e addestramento* (con l'8,1%).

Per gli uomini, invece, non sembra esserci una forte correlazione fra area geografica e tipo di attività svolta; infatti, per i tre ambiti territoriali analizzati, le modalità che presentano le maggiori frequenze sono: quella indicata con la voce *Altro* (con il 36,2% del totale) e quella di *Amministratore, sindaco di società eccetera* (33,8%).

Tav. 5.10 - *Distribuzione percentuale delle collaborazioni per codice di attività del collaboratore, sesso e ripartizione geografica (anno 1999)*

Codice attività	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Non dichiarato	1,0	1,7	0,3	0,7	0,2	0,2
Amministratore, sindaco di società ecc.	33,8	7,3	34,4	10,7	38,1	21,7
Amministratore di condominio	1,4	0,5	1,2	0,5	0,3	0,2
Servizi amministrativi e contabili	1,6	3,0	1,4	3,9	2,8	5,0
Assistenza tecnica dei macchinari	1,5	0,2	2,1	0,5	1,3	0,4
Collaborazioni a riviste, enciclopedie ecc.	2,0	1,2	2,1	1,4	1,9	2,0
Consulenze fiscali e contabili alle aziende	4,4	3,0	5,0	4,1	6,6	6,7
Estetista	0,1	0,2	0,1	0,3	0,3	0,6
Formazione, istruzione e addestramento	3,6	8,1	5,9	11,5	6,0	8,3
Intermediazione, recupero crediti	0,7	0,4	0,8	1,0	0,4	0,4
Moda, arte, sport e spettacolo	1,0	1,0	0,9	1,4	1,9	2,4
Partecipanti a collegi e commissioni	2,9	0,6	3,2	0,8	1,2	0,5
Salute e assistenza	2,6	10,0	1,6	7,8	1,7	3,2
Marketing, telemarketing, pubblicità ecc.	0,5	1,3	0,4	1,4	2,1	3,8
Trasporti e spedizioni	0,3	0,1	0,2	0,0	0,3	0,1
Turismo, intrattenimento etc.	0,2	0,4	0,4	1,2	0,6	1,1
Vendite a domicilio	4,1	27,4	2,5	12,7	7,7	14,5
Dottorato di ricerca	2,1	3,9	0,6	1,4	0,3	0,4
Altro	36,2	29,9	36,7	38,9	26,3	28,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nostre elaborazioni su dati INPS.

5.5.2 I dati provinciali

La banca dati dell'INPS consente di compiere analisi disaggregate anche a livello provinciale. Nella Tav. 5.11 si sono riportati i dati relativi ai collaboratori iscritti alla gestione separata distinti per sesso nelle cinque province pugliesi, evidenziando l'andamento del fenomeno

durante l'intero periodo di osservazione (1996-2001) e la variazione percentuale intercorsa fra inizio e fine periodo.

Risulta evidente che la provincia con il maggior numero di iscritti è quella barese, che raccoglie infatti circa il 40% dei collaboratori dell'intera Regione iscritti alla gestione separata, dove però si è registrato il più basso incremento percentuale nell'intero arco temporale considerato, di poco superiore al 150%. La concentrazione dei contratti presso le grandi aree metropolitane è una caratteristica comune a tutte le aree del Paese; infatti, in tutte le regioni sono le grandi città ad assorbire la quota più consistente non solo dei collaboratori ma anche dei committenti.

Il maggior incremento in termini percentuali è stato rilevato, invece, nella provincia di Foggia, dove la variazione registrata è stata superiore al 250%. In tutte le cinque province pugliesi la componente femminile è superiore a quella maschile; in particolare, per la provincia di Taranto, le donne rappresentano il 60% del totale dei collaboratori iscritti alla gestione separata. Nel periodo di tempo analizzato la componente femminile ha subito incrementi maggiori rispetto a quella maschile, soprattutto nelle province di Taranto, Lecce e Bari.

Tav. 5.11 - Collaboratori iscritti alla gestione separata alla fine di ogni anno del periodo 1996-2001 per provincia e sesso

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Var. % 01-96
BARI							
Totale	11.921	17.726	22.108	25.822	27.951	30.086	152,4
Donne	6.220	10.144	12.641	14.659	15.924	17.133	175,5
% comp. femm.	52,2	57,2	57,2	56,8	57,0	56,9	
BRINDISI							
Totale	3.029	4.418	5.457	6.378	7.167	8.207	170,9
Donne	1.813	2.801	3.417	3.913	4.355	4.864	168,3
% comp. femm.	59,9	63,4	62,6	61,4	60,8	59,3	
FOGGIA							
Totale	3.531	6.040	7.984	9.450	10.813	12.469	253,1
Donne	2.107	3.809	4.901	5.726	6.520	7.449	253,5
% comp. femm.	59,7	63,1	61,4	60,6	60,3	59,7	
LECCE							
Totale	5.105	7.847	10.256	12.096	13.411	15.372	201,1
Donne	2.804	4.581	5.977	7.008	7.763	8.815	214,4
% comp. femm.	54,9	58,4	58,3	57,9	57,9	57,3	
TARANTO							
Totale	4.419	6.981	8.901	10.461	10.923	11.599	162,5
Donne	2.804	4.658	5.871	6.735	7.018	7.438	165,3
% comp. femm.	63,5	66,7	66,0	64,4	64,2	64,1	

Nostre elaborazioni su dati INPS.

In conclusione, dall'analisi dei dati relativi ai collaboratori iscritti al fondo, si possono trarre le seguenti considerazioni. L'elevata presenza delle donne tra gli iscritti alla gestione INPS rilevata nelle regioni meridionali può essere messa in correlazione con le caratteristiche del sistema produttivo meridionale e con l'impiego privilegiato in queste regioni delle collaborazioni coordinate e continuative nell'ambito dei servizi alle persone – come evidenziato nel precedente paragrafo. Inoltre, è ipotizzabile che in questa area del Paese il ricorso ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa sia stato utilizzato per far emergere precedenti posizioni lavorative non regolari.

Capitolo VI
DONNE E LAVORO AUTONOMO IN PUGLIA
di Mariangela Piazzolla

6.1 *Alcuni aspetti del lavoro autonomo*

Una ricerca dal titolo «La relazione tra vita professionale e familiare delle donne toscane», condotta per il Servizio Lavoro della Regione Toscana¹, ha messo in evidenza come l'offerta di lavoro rivolta alle donne senza figli è soggetta alle stesse determinanti dell'offerta di lavoro maschile, con assonanza tra i due fenomeni.

Molto spesso, però, le condizioni e i ritmi del mercato del lavoro incidono sia sulla vita lavorativa delle donne, sia sulle loro scelte familiari: molte donne, infatti, pianificano la loro presenza nel mondo del lavoro in base alle proprie preferenze, di carriera o familiari, che spesso si tramutano in scelte definitive.

Questa scelta investe in particolar modo le donne che si accingono ad intraprendere una libera professione od un lavoro autonomo: queste tipologie di attività lavorative, infatti, implicano spesso una disponibilità di tempo che mal si concilia con le responsabilità familiari. Se, infatti, vi possono essere modalità lavorative che lasciano maggiori possibilità di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari, come il lavoro dipendente nelle forme del part-time, del lavoro a tempo determinato o del lavoro interinale, il lavoro autonomo pone dinanzi a ritmi che possono facilmente complicare ed ostacolare le responsabilità connesse alla conduzione di una normale vita familiare.

Da queste considerazioni, emerge l'importanza delle misure che i Governi europei, nazionali, regionali o locali possono e devono mettere in atto per incentivare la presenza femminile nel mondo del lavoro autonomo: tali misure devono riguardare non solo gli incentivi all'imprenditorialità femminile, ma anche incentivi per la creazione di strutture che facilitino l'entrata delle donne nel mondo del lavoro e, soprattutto, nel mondo del lavoro autonomo, come l'apertura di asili nido con maggiore flessibilità rispetto alle diverse esigenze e peculiarità del mondo del lavoro femminile.

¹ Giannelli G., Pettini A., 2001 «La relazione tra vita professionale e familiare delle donne toscane: il ruolo delle politiche sociali e del lavoro», in corso di pubblicazione, Servizio Lavoro.

Dalla Tav. 6.1, si evince che nel periodo 1993-2001, in Italia, l'incremento del lavoro autonomo è stato pari al 2,1% (quello della presenza femminile pari all'1,5%).

Tav. 6.1 - *Occupati indipendenti per area geografica e settore d'attività, anno 2001*
(dati in migliaia)

Settore d'attività	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	2001	Variazione % 2001-1993	2001	Variazione % 2001-1993	2001	Variazione % 2001-1993
AGRICOLTURA						
Totale dei lavoratori indipendenti	48	-23,8	253	-32,0	662	-26,0
di cui donne	13	-35,0	78	-40,0	209	-32,6
% delle donne sul totale dei lavoratori indipendenti	27,1	-	30,8	-	31,5	-
% dei lavoratori indipendenti sul totale degli occupati	33,1	-	45,2	-	58,8	-
INDUSTRIA						
Totale dei lavoratori indipendenti	74	8,8	366	1,4	1.530	3,2
di cui donne	9	-10,0	45	7,1	249	-0,4
% delle donne sul totale dei lavoratori indipendenti	12,2	-	12,3	-	16,3	-
% dei lavoratori indipendenti sul totale degli occupati	23,0	-	24,9	-	22,4	-
ALTRE ATTIVITÀ						
Totale dei lavoratori indipendenti	231	10,5	1.103	6,0	3.806	6,0
di cui donne	61	19,6	309	11,6	1.283	11,6
% delle donne sul totale dei lavoratori indipendenti	26,4	-	28,0	-	33,7	-
% dei lavoratori indipendenti sul totale degli occupati	30,1	-	27,2	-	28,1	-
TOTALE						
Totale dei lavoratori indipendenti	353	4,1	1.722	-2,9	5.998	2,1
di cui donne	83	2,5	432	-4,2	1.741	1,5
% delle donne sul totale dei lavoratori indipendenti	23,2	-	25,0	-	29,0	-
% dei lavoratori indipendenti sul totale degli occupati	28,6	-	28,3	-	27,9	-

Nostre elaborazioni su dati ISTAT.

In Puglia tali valori risultano essere lievemente più alti rispetto a quelli nazionali: a livello regionale, infatti, si registra un incremento del 4,1% dei lavoratori autonomi, con un incremento della presenza femminile pari al 2,5%.

Nel Mezzogiorno, invece, si registra un decremento dei lavoratori autonomi, pari al 2,9% ed, in particolare, un decremento della componente femminile pari al 4,2%.

L'incidenza percentuale dei lavoratori autonomi rispetto al totale degli occupati presenta, nei tre ambiti territoriali, valori abbastanza simili, che si attestano al 28% circa.

Vi è da sottolineare, inoltre, che il dato del 2001, rispetto a quello dell'anno precedente, presenta una leggera flessione in tutti e tre gli ambiti territoriali analizzati, ma particolarmente in Puglia, dove ha registrato un calo leggermente superiore al 3%.

Un altro dato importante da sottolineare è che, a livello regionale, i settori agricolo e industriale, nel periodo 1993-2001, registrano l'uno un decremento della presenza di lavoratori autonomi, l'altro una leggerissima crescita limitata al sesso maschile (Grafico 6.1).

Il terziario è il settore che, invece, ha registrato il maggiore incremento dei lavoratori autonomi, mostrando, a livello regionale, una variazione percentuale positiva pari al 4,1%, con un incremento della componente femminile del 2,5%.

Il dato regionale riferito al terziario risulta essere molto positivo, sia confrontato con il corrispondente del Mezzogiorno, dove si è registrato un incremento del 6% dei lavoratori autonomi impegnati in tale settore, con un decremento della componente femminile pari all'11,6%, sia se confrontato con il dato nazionale, che registra un incremento del 6%, con un incremento della presenza femminile pari all'11,6%.

Dalla Tav. 6.2, che distingue i lavoratori autonomi in liberi professionisti e lavoratori in proprio, si evince che l'incremento maggiore, pari al 57,7%, si è verificato tra i liberi professionisti, con una quota della componente femminile pari all'87,5%. Per i lavoratori in proprio, invece, si è verificato un decremento pari al 5,2% del totale, con un decremento della componente femminile pari al 6,9%.

Risultato di questa breve analisi è che, a livello regionale, si è registrata una importante inversione di tendenza, cioè un incremento della componente femminile nel settore delle libere professioni, soprattutto quelle indirizzate al settore terziario, frutto di una crescente e qualificata competenza femminile nel campo, dovuta soprattutto ad un alto tasso di scolarizzazione delle donne pugliesi e, quindi, al buon livello di specializzazione raggiunto.

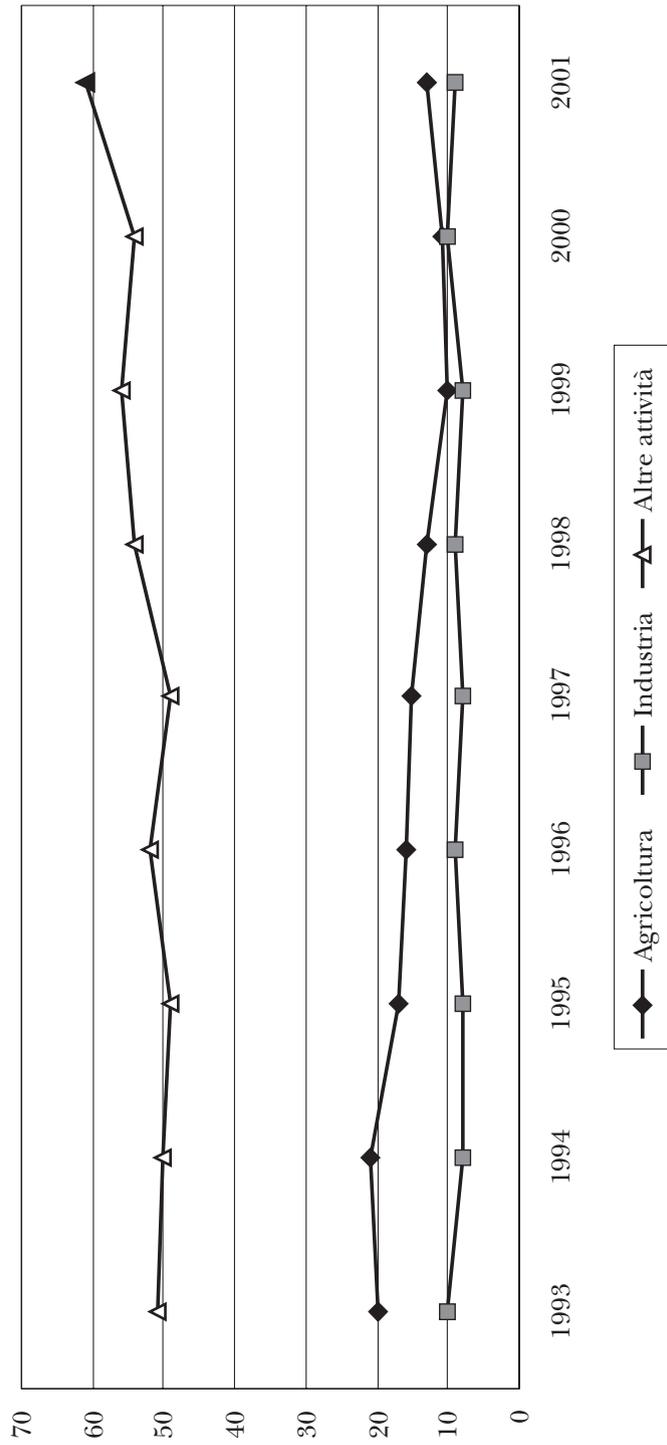


Grafico 6.1 - Occupazione indipendente delle donne in Puglia per settore di attività, nel periodo 1993-2001 (dati in migliaia)

Tav. 6.2 - *Occupati indipendenti nella Regione Puglia, distinti per posizione nella professione e per sesso, nel periodo 1993-2001 (dati in migliaia)*

Anni	Liberi professionisti	% delle donne sui liberi professionisti	Lavoratori in proprio	% delle donne sui lavoratori in proprio	Totale lavoratori indipendenti	% delle donne sul totale dei lavoratori
1993	52	15,4	287	25,1	340	23,5
1994	52	13,5	278	25,9	330	23,9
1995	53	15,1	274	24,1	327	22,6
1996	64	17,2	279	24,0	343	22,7
1997	67	16,4	264	23,5	330	22,1
1998	67	17,9	271	23,6	338	22,5
1999	71	15,5	261	24,1	336	22,0
2000	72	16,7	281	22,8	352	21,6
2001	82	18,3	272	24,6	354	23,2

Nostre elaborazioni su dati ISTAT, vari anni.

6.2 *Il ruolo della donna tra famiglia e lavoro*

6.2.1 La custodia dei bambini e l'entrata della donna nella forza lavoro

La famiglia rappresenta un valore primario nella tradizione culturale del Mezzogiorno: in essa, il ruolo principale è ancora svolto dalla donna, che ha il compito fondamentale di accudire i figli, la casa e le persone anziane. Tale ruolo, ancora fortemente radicato nella cultura meridionale, impedisce spesso l'entrata della donna nella forza lavoro, ed in particolar modo impedisce la scelta del lavoro autonomo, che richiede tempo ed impegno nettamente superiori rispetto al lavoro dipendente.

Per comprendere meglio tale fenomeno, basta osservare i dati regionali sulla composizione del nucleo familiare, riportati nella Tav. 6.3: da essa si evince che, in Puglia, così come nel Mezzogiorno, il numero medio dei componenti di un nucleo familiare è pari a 3,0 rispetto al 2,7 dell'Italia; tale dato evidenzia la maggiore propensione pugliese e meridionale a creare un nucleo familiare con figli.

Dalla stessa tavola si evince che, in Puglia, le famiglie con un nucleo rappresentano l'82,3% del totale delle famiglie, rispetto al 79,7% del Mezzogiorno e al 75,2% dell'Italia.

A livello regionale, la maggior parte delle coppie con figli risulta costituita da un nucleo familiare di 4 persone, avendo il 48,0% di esse un numero di figli pari a 2 (Tav. 6.4); tale percentuale è maggiore rispetto a quella meridionale, pari al 47,5%, e a quella italiana, pari al 42,7%. Anche le coppie con tre figli sono numerose in Puglia: 19,4%, rispetto al 12,1% della percentuale nazionale.

Tav. 6.3 - *Famiglie per tipologia, numero medio di componenti in Puglia, Mezzogiorno e Italia – Anno 1998 (media) (per 100 famiglie della stessa zona)*

Area Geografica	Tipologia della famiglia				Totale	Numero medio di componenti
	Famiglie senza nuclei	Famiglie con un nucleo	Famiglie con due o più nuclei			
Puglia	16,7	82,3	1,0	100,0	3,0	
Mezzogiorno	19,0	79,7	1,3	100,0	3,0	
Italia	23,6	75,2	1,2	100,0	2,7	

Fonte: ISTAT, *Le strutture familiari*, Indagine Multiscopo sulle famiglie «Famiglia, soggetti sociali e condizioni dell'infanzia», Roma 1998.

Tav. 6.4 - *Coppie con figli per numero di figli in Puglia, Mezzogiorno e Italia – Anno 1998 (media) (per 100 coppie con figli della stessa zona)*

Area Geografica	Numero di figli			
	Uno	Due	Tre e più	Totale
Puglia	32,6	48,0	19,4	100,0
Mezzogiorno	32,0	47,5	20,6	100,0
Italia	45,2	42,7	12,1	100,0

Fonte: ISTAT, *Le strutture familiari*, Indagine Multiscopo sulle famiglie «Famiglia, soggetti sociali e condizioni dell'infanzia», Roma 1998.

Dalla Tav. 6.5 si evince un altro dato importante e cioè che in Puglia la maggior parte dei figli delle coppie di cui alla tav. 6.4 appartiene alla fascia d'età 0-5 anni (29,5% della popolazione compresa tra 0 e 18 anni) e tale fascia d'età rappresenta sicuramente quella più bisognosa di attenzioni e di cure da parte dei genitori e, in particolar modo, delle madri.

Nel caso in cui entrambi i genitori lavorino, la custodia dei figli, in particolare di quelli molto piccoli, viene spesso affidata a persone esterne al nucleo familiare, soprattutto in orari diversi da quelli dell'asilo nido o della scuola materna.

Tav. 6.5 - *Bambini e ragazzi con meno di 18 anni per classe d'età in Puglia, Mezzogiorno e Italia – Anno 1998 (media)*(per 100 bambini e ragazzi della stessa zona)

Area Geografica	Classi di età				Totale
	0-5	6-10	11-13	14-17	
Puglia	29,5	28,1	16,2	26,2	100,0
Mezzogiorno	29,8	27,2	17,1	25,8	100,0
Italia	31,2	27,5	16,5	24,8	100,0

Fonte: ISTAT *La vita quotidiana di bambini e ragazzi*, Indagine Multiscopo sulle famiglie «Famiglia, soggetti sociali e condizioni dell'infanzia», Roma 1998.

Tav. 6.6 - *Bambini con meno di 14 anni per persone a cui vengono affidati quando non sono con i genitori o a scuola per classe d'età e per ripartizione geografica – Anno 1998 (media)* (per 100 bambini e ragazzi della stessa zona)

Classi di età	Bambini affidati qualche volta a settimana	Persone a cui vengono affidati almeno qualche volta a settimana							Bambini non affidati ad adulti/ non si verifica la necessità
		Nonni conviventi	Nonni non conviventi	Fratelli/ sorelle adulti	Altri parenti conviventi	Altri parenti non conviventi	Altri non retribuiti	Altri retribuiti	
0-2	57,5	5,9	43,7	2,2	0,6	4,8	1,8	6,3	19,5
3-5	54,8	5,2	42,8	2,6	0,8	4,7	1,7	4,5	17,6
6-10	49,7	3,6	34,4	6,5	0,8	4,3	2,3	4,0	19,8
11-13	37,2	3,3	22,1	9,6	1,0	3,0	2,2	1,2	33,1
Totale	49,6	4,4	35,3	5,5	0,8	4,2	2,0	3,9	22,2
Nord	53,0	4,0	38,2	4,6	-	-	7,7	5,1	20,0
Centro	52,3	7,3	37,2	5,7	-	-	5,1	4,8	20,1
Mezzogiorno	45,7	3,6	32,2	6,1	-	-	7,1	2,7	24,9
Italia	49,6	4,4	35,3	5,5	-	-	7,0	3,9	22,2

Fonte: ISTAT, *La vita quotidiana di bambini e ragazzi*, Indagine Multiscopo sulle famiglie «Famiglia, soggetti sociali e condizioni dell'infanzia», Roma 1998.

La Tav. 6.6 mostra come, nel Mezzogiorno, il 45,7% dei bambini viene affidato a persone esterne al nucleo familiare almeno qualche volta a settimana, rispetto al 53,0% del Nord Italia e al 49,6% del dato nazionale. Le persone a cui vengono maggiormente affidati sono soprattutto i nonni non conviventi, che rappresentano il 32,2% del totale nel Mezzogiorno, rispetto al 38,2% del Nord Italia e al 35,3% dell'Italia. Inoltre, i bambini maggiormente affidati ai nonni sono quelli compresi fra 0 e 2 anni e 3 e 5 anni, in tutti e tre gli ambiti geografici considerati.

Il ricorso ad altre persone retribuite, ad esempio baby sitter, risulta molto basso per il Mezzogiorno, pari solo al 2,7% del totale, rispetto al 5,1% del Nord Italia e al 3,9% del dato nazionale.

In molti casi, comunque, la scuola materna rappresenta l'unica struttura nella quale i genitori hanno la possibilità di affidare a persone esperte la cura dei propri figli, soprattutto i più piccoli, compresi nella fascia d'età 3-5 anni, nelle ore in cui essi sono al lavoro.

Tale scuola rappresenta il primo grado di scuola pubblica esistente in Italia ed è un servizio a domanda individuale. Dalla Tav. 6.7, si evince che, nel Mezzogiorno, la scelta della scuola materna ricade per il 75,6% dell'utenza intervistata su quella pubblica, rispetto al 70,8% della media nazionale.

Tav. 6.7 - *Bambini da 3 a 17 anni iscritti nella scuola pubblica per tipo di scuola - Anno 1998 (media) (per 100 bambini e ragazzi della stessa zona)*

Area Geografica	Scuola pubblica			
	Materna	Elementare	Media inferiore	Media superiore
Nord-Ovest	61,7	94,0	91,8	87,9
Nord-Est	63,8	94,2	95,5	93,0
Centro	75,3	90,2	97,0	96,2
Mezzogiorno	75,6	95,1	98,8	98,6
Isole	79,8	95,5	97,0	97,8
Italia	70,8	93,9	96,1	95,1

Fonte: ISTAT, *La vita quotidiana di bambini e ragazzi*, Indagine Multiscopo sulle famiglie «Famiglia, soggetti sociali e condizioni dell'infanzia», Roma 1998.

Spesso, però, la dotazione delle scuole materne pubbliche non è in grado di soddisfare i bisogni dell'utenza e, di conseguenza, «i comuni contribuiscono alla gestione di scuole materne non statali che assolvono al pubblico servizio in zone sprovviste di scuole pubbliche in numero sufficiente rispetto all'utenza» (art. 8 della L.R. n. 42/80).

Inoltre, bisogna tener conto che, per accedere alla scuola materna pubblica, è necessario iscrivere i propri figli nella lista d'attesa del plesso prescelto, ove, in base ai posti disponibili, la precedenza viene data attraverso vari parametri, quali il reddito e la composizione del nucleo familiare. Per la Puglia, la dotazione delle scuole materne è stata riportata nella Tav. 6.8 e messa a confronto con l'utenza (bambini compresi nella fascia d'età 3-5 anni).

Per quanto riguarda, invece, gli asili nido, attualmente non esistono strutture pubbliche, ma solo strutture private o parastatali, con un servizio dai costi spesso troppo elevati, non sostenibili da tutte le famiglie.

Tav. 6.8 - Dotazione di scuole materne in Puglia, rapportate al numero di bambini compresi nella fascia d'età 3-5 anni, distinte per provincia

	Foggia	Bari	Taranto	Brindisi	Lecce
Scuole materne (1)	185	354	141	135	218
Popolazione compresa fra 3-5 anni (2)	15.554	34.959	12.333	8.640	15.822
Numero di bambini/numero di scuole materne (3)	84,0	98,7	87,4	64	72,5

Fonti: (1) Anagrafe delle scuole del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca; (2) stime ISTAT 2000 sulla popolazione, (3) elaborazioni IPRES.

Alla carenza di strutture pubbliche, si aggiunge anche un altro problema e cioè che spesso i bambini possono restare a scuola solo mezza giornata, soprattutto nel Mezzogiorno: infatti, dalla Tav. 6.9 si evince che, nel Sud, solo il 37,2% del totale dei bambini compreso nella fascia d'età 3-13 anni consuma il pranzo a scuola e, nel 73,4% dei casi in cui ciò non avviene, la causa è da ascrivere all'inesistenza del servizio nella struttura. Questi dati risultano molto negativi, soprattutto se si guarda al dato nazionale: in Italia, infatti, solo il 53,0% dei bambini non consuma il pranzo a scuola e, di questi, solo il 61,0% perché il servizio non è offerto dalla scuola.

Tav. 6.9 - Bambini da 3 a 13 anni che frequentano la scuola per consumo del pranzo, motivo della scelta di non consumarlo a scuola, tipo di scuola e ripartizione geografica - Anno 1998 (media) (per 100 bambini e ragazzi della stessa zona)

	Consumano il pranzo a scuola	Non consumano il pranzo a scuola	Motivi per cui non pranzano a scuola				Totale
			Non è previsto	Tornano a casa prima di pranzo	I familiari preferiscono mangiare con loro	Altri motivi	
<i>Tipo di scuola</i>							
Materna	82,7	17,3	27,3	31,9	26,1	14,7	100,0
Elementare	39,3	60,7	64,6	17,1	12,2	6,1	100,0
Media inferiore	23,5	76,5	63,7	21,1	9,4	5,8	100,0
Totale	47,0	53,0	61,0	19,8	12,5	6,7	100,0
<i>Area geografica</i>							
Nord-Ovest	61,0	39,0	42,2	20,8	25,5	11,4	100,0
Nord-Est	58,3	41,7	42,1	32,5	14,7	10,6	100,0
Centro	52,2	47,8	51,7	28,8	12,3	7,2	100,0
Sud	37,2	62,8	73,4	12,0	9,2	5,4	100,0
Isole	27,7	72,3	73,2	18,5	6,1	2,2	100,0
Italia	47,0	53,0	61,0	19,8	12,5	6,7	100,0

Fonte: ISTAT, *La vita quotidiana di bambini e ragazzi*, Indagine Multiscopo sulle famiglie «Famiglia, soggetti sociali e condizioni dell'infanzia», anno 1998.

Dai dati appena analizzati emerge una considerazione importante e cioè che nel Mezzogiorno l'entrata della donna nel mondo del lavoro è ostacolata, spesso, oltre che dalla carenza della domanda del mercato del lavoro, dalla carenza di strutture e servizi di supporto alla donna nella cura dei figli, come scuole materne ed asili nido, in grado di aiutare a conciliare responsabilità familiari e responsabilità lavorative. Tale problematica riguarda in particolar modo le donne che decidono di intraprendere un lavoro autonomo, in quanto, spesso, gli orari di apertura degli asili nido e delle scuole materne non sono idonei a coprire il tempo del lavoro.

6.2.2 La nuova legge quadro sugli asili nido

Negli ultimi anni gli sforzi del Governo italiano per l'affermazione delle pari opportunità nel nostro Paese sono stati rivolti non solo ad attivare interventi per sostenere e promuovere finanziariamente l'imprenditorialità femminile, ma anche per migliorare le condizioni di riconciliazione tra vita familiare e lavoro, con una serie di misure concrete e possibilmente efficaci.

È attualmente allo studio un progetto di legge quadro in materia di asili nido, la cui normativa, risalente al lontano 1971, non risulta più idonea ad assicurare servizi adeguati alle attuali esigenze della popolazione italiana, soprattutto quella femminile, maggiormente investita dalle responsabilità familiari connesse alla cura dei figli, aspetto che non poco influisce sull'affermazione delle donne nel mondo del lavoro.

La politica degli asili nido si presenta come una delle soluzioni più concretamente percorribili per tentare di conciliare le esigenze della vita familiare con quelle lavorative delle donne, anche se essa non può essere considerata una soluzione esaustiva.

La necessità della cosiddetta *conciliazione* tra orario di lavoro e vita familiare è fortemente sentita nel nostro Paese nel quale una serie di tradizioni storiche, religiose e culturali vedono da sempre la famiglia come nucleo fondante della sfera affettivo-relazionale di ogni singolo individuo e, quindi, dell'intera società.

Visti anche alcuni primati negativi del nostro Paese, riguardanti in particolar modo il basso tasso di natalità ed il trend di invecchiamento della popolazione, è auspicabile che, in un futuro prossimo, una giovane coppia italiana possa fruire di servizi sicuri ed adeguati per la custodia temporanea dei propri figli, senza porsi il dilemma della scelta tra carriera professionale e vita familiare, soprattutto da parte delle donne¹.

¹ Progetto di legge n. 2020 della XIV Legislatura, Relazione tecnica.

Il Governo prevede, in tal senso, un doppio binario «pubblico-privato» nella gestione degli asili nido, rispettando in pieno il principio di *sussidiarietà* nella gestione dei servizi: tale principio comporta, in linea orizzontale, la possibilità da parte dei singoli Comuni di avvalersi di imprese private per la creazione e gestione degli asili nido, e, in linea verticale, nell'ambito della sfera pubblica, la ripartizione delle competenze tra Comuni, Province, Regioni e Stato.

Alle Regioni spetterà programmare lo sviluppo degli asili nido, promuovere l'associazionismo intercomunale e promuovere anche, mediante sostegno finanziario, gli interventi per la creazione di microasili nido direttamente nei luoghi di lavoro.

È evidente che il provvedimento, inquadrato all'interno di un disegno nazionale molto più vasto, si pone come obiettivo quello di rilanciare il ruolo della famiglia all'interno della società italiana. Tale ruolo, di recente, è in crisi a causa degli attuali stili di vita imposti dalla società, che inducono le famiglie a disporre di due redditi per poter affrontare gli accresciuti tenori di vita, circostanza che ha costretto sempre più donne, negli ultimi anni, ad accantonare il proprio ruolo di madri e di mogli, per proiettarsi sempre di più nel mondo del lavoro e verso la carriera professionale.

Il provvedimento sugli asili nido potrà rappresentare un utile strumento per conciliare questi due importanti aspetti della vita della donna, configurandosi entrambi come diritti e, come tali, l'uno non concorrenziale rispetto all'altro.

Capitolo VII

LE PROSPETTIVE OCCUPAZIONALI IN ITALIA ED IN PUGLIA

di Carmela Pascucci e Rocco Vincenzo Santandrea

7.1 *Lo scenario nazionale*

Le analisi relative alle condizioni del mercato del lavoro ed al livello occupazionale assumono sempre più rilevanza nell'intera Unione Europea: infatti esse sono sempre più spesso alla base dei processi decisionali compiuti dai policy maker in materia di politiche attive del lavoro.

L'indicatore espresso dal tasso di occupazione ha ormai un ruolo chiave nel processo di armonizzazione degli elementi strutturali del mercato del lavoro. L'obiettivo fissato in ambito comunitario nei vertici di Lisbona e Stoccolma è quello di favorire un incremento occupazionale che porti il tasso medio di occupazione della popolazione in età lavorativa nell'Unione al 70% entro il 2010. In Italia è stato fissato, all'inizio dell'estate del 2001, un target intermedio per il 2005 pari al 58,5%. Nel Piano Nazionale d'Azione per l'Occupazione del 2002 (PAN), oltre a confermare tale target, si è anche stimato il contributo che dovrà pervenire dalla componente femminile e da quella della popolazione più anziana, compresa nella fascia d'età 55-64 anni. Si prevede che il tasso di occupazione delle due componenti possa attestarsi, nel 2005, rispettivamente al 46 ed al 40%.

I motivi alla base dell'interesse e degli sforzi attuati a sostegno della crescita del tasso di occupazione femminile e della popolazione in età più avanzata sono facilmente intuibili se si analizzano i dati della Tav. 7.1, nella quale sono riportati i tassi di occupazione medi del 2001, distinti per sesso, per il complesso della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) e per la classe d'età 55-64. Pur risultando il valore nazionale complessivo del tasso inferiore di circa 4 punti percentuali rispetto all'obiettivo fissato per il 2005, si rileva che per la sola componente maschile il livello attuale di occupazione è già quasi in linea con quello atteso per il 2010 in ambito comunitario, risultando inferiore al 70% per poco meno di 2 punti percentuali. Situazione molto lontana dai target fissati si rileva, invece, per le donne e per le persone in età più avanzata, per le quali fra obiettivi previsti ed attuali livelli occupazionali sussistono gap ancora molto consistenti, pari, rispettivamente a 4,9 e 12 punti percentuali.

Se si analizzano i tassi di occupazione della classe d'età 55-64 anni distinti per sesso, emerge ancora più evidente la presenza di due realtà ben diverse. Infatti, per gli uomini, il tasso presenta valori in linea con gli obiettivi prefissati per il 2005, essendo già superiore, se pur di poco, al 40%, mentre per le donne il valore è notevolmente inferiore, attestandosi al 16,2%.

Tav. 7.1 - *Tassi di occupazione in Italia per sesso e classe d'età, anno 2001* (dati percentuali)

Classe d'età	Totale	Uomini	Donne
15-64	54,6	68,1	41,1
55-64	28,0	40,4	16,2

Nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine sulle Forze di Lavoro.

Il raggiungimento del target per i lavoratori più anziani (fissato al 40% per il 2005) sembra non facilmente perseguibile, considerando sia il basso tasso di occupazione rilevato per le donne (16,2%, comunque in crescita rispetto al 13,5% del 1995), sia il trend decrescente del tasso maschile, passato dal 44,7% del 1995 al 40,4% del 2001. Il graduale processo avviato dalla riforma pensionistica introdotta nel 1995, i successivi interventi e disegni di legge delega, relativi soprattutto all'elevamento dei requisiti di accesso al pensionamento, dovrebbero invertire la tendenza in atto per la componente maschile ed incentivare la presenza delle donne nel mondo del lavoro anche in età avanzata, consentendo quindi il conseguimento dell'obiettivo prefissato.

Per il mercato del lavoro femminile, in considerazione dell'andamento rilevato negli ultimi anni dal tasso di occupazione, il target del 46% fissato per il 2005 appare sufficientemente realistico, se confrontato con l'aumento di poco meno di 3 punti percentuali realizzati nel triennio 1999-2001. L'incremento di circa 5 punti percentuali previsto per il quadriennio 2002-2005 potrà essere raggiunto solo se gli interventi delle politiche attive del lavoro saranno tesi allo sviluppo di adeguate condizioni lavorative per le donne, che garantiscano ed incentivino la riconciliazione fra vita familiare e vita lavorativa, e rendano meno difficoltoso il cammino a coloro che decidono di intraprendere un'attività lavorativa autonoma.

Il trend crescente verificatosi negli ultimi anni per la partecipazione femminile al mercato del lavoro dipendente è da attribuire, in massima parte, alle nuove regole in materia di rapporti di lavoro, che hanno consentito più flessibilità ed una più ampia capacità di gestione del proprio tempo lavorativo; ciò è evidente se si considera che il mag-

gior apporto alla crescita occupazionale femminile è stato fornito dalle forme di lavoro «atipiche», come evidenziato nei precedenti capitoli.

I problemi che incidono sul mercato del lavoro femminile in Italia possono essere così schematizzati¹:

- bassi tassi di occupazione e gap consistenti tra Nord e Sud;
- crescita contenuta in valore assoluto dell'occupazione (anche se in massima parte femminile) nell'ultimo decennio;
- differenziale marcato e persistente nei tassi di disoccupazione per sesso;
- persistenti divari salariali per sesso;
- scarsa presenza femminile nei livelli professionali più elevati;
- bassa incidenza dell'occupazione totale nel settore dei servizi con effetti contenitivi rispetto alla potenziale espansione dell'occupazione femminile;
- elevata presenza delle donne nei lavori «atipici»;
- alta presenza delle donne nel lavoro sommerso e sottopagato, specie nel Sud;
- esclusione delle giovani donne, anche se con alta scolarizzazione, dal mercato del lavoro.

Alla base di una corretta programmazione in tema di pari opportunità, che risulti coerente con gli obiettivi prefissati, bisogna tener presente alcuni punti chiave:

- 1) evitare interventi limitati alla realizzazione di misure specifiche a favore delle donne, ma incentivare azioni generali che rispettino il principio delle pari opportunità;
- 2) creare una metodologia di valutazione atta a monitorare l'impatto delle misure varate;
- 3) individuare i settori più favorevoli alle pari opportunità (come beni culturali, agriturismo, informatica, multimedialità e servizi alla persona);
- 4) promuovere, consolidare e sostenere l'imprenditorialità femminile, favorendo l'autoimpiego, la creazione di piccole imprese con titolari donne, lo sviluppo di reti di imprese femminili;
- 5) potenziare le politiche relative alla formazione, creare competenze all'interno della nuova rete dei servizi per l'impiego capaci di promuovere effettivamente lo sviluppo delle pari opportunità, predi-

¹ Dipartimento Pari Opportunità, *Linee guida per l'attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e per la valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa*. Fondi strutturali 2000-2006 – VISPO (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità).

- sporre una rete di servizi integrati per l'occupabilità rivolti alle donne nelle aree del Mezzogiorno;
- 6) sviluppare politiche «family friendly», tese ad assicurare ad uomini e donne qualità del tempo di lavoro e di vita personale, sia articolando una rete capillare di servizi di base ad alta valenza sociale (asili, scuole, istituti di cura e di prevenzione), facilmente accessibili per localizzazione e costi contenuti, sia creando sistemi di orari e di organizzazione del lavoro flessibili.

7.2 Occupazione e Prodotto Interno Lordo

In questo paragrafo si presenta una breve analisi, a livello regionale, della relazione esistente tra livelli occupazionali della componente femminile e crescita economica locale. A tal fine si sono prese in considerazione, per le venti regioni italiane, tre variabili:

- 1) Prodotto Interno Lordo (PIL) pro capite a prezzi base, utilizzato come indicatore della situazione economica di ogni regione;
- 2) tasso di occupazione relativo alle donne in età lavorativa, enucleato dal rapporto tra occupate e popolazione femminile compresa fra i 15 e i 64 anni;
- 3) tasso di attività relativo alle donne in età lavorativa, fornito dal rapporto fra forze di lavoro (costituite dall'insieme delle occupate e delle donne in cerca di occupazione) e popolazione femminile compresa fra i 15 e i 64 anni.

Tutte le variabili prese in considerazione sono relative all'anno 1999.

Il livello di occupazione totale è fortemente condizionato dalla situazione economica locale. Per fornire una misura della relazione esistente, invece, tra contesto economico e sola occupazione femminile si è deciso di utilizzare l'indice di cograduazione di Spearman² ponendo a confronto il PIL regionale separatamente con le due variabili relative al mercato del lavoro femminile sopra riportate, in modo tale da ottenere un – seppur rozzo – indicatore della correlazione esistente, da un lato, fra tasso di occupazione femminile e reddito prodotto e, dall'altro, fra

² L'indice di cograduazione di Spearman è dato dalla relazione: $\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$ dove d_i indica le differenze tra i ranghi che la stessa regione assume nelle due graduatorie considerate poste in ordine crescente ed n il numero delle osservazioni.

tasso di attività femminile e PIL stesso. Ciò al fine anche di ipotizzare la presenza di altre variabili socioeconomiche capaci di incentivare od ostacolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Per applicare l'indicatore in questione, è stato necessario ordinare le regioni in modo crescente rispetto alle variabili oggetto di analisi, in quanto tale indice si basa sulla differenza tra i ranghi assunti dalla stessa regione nelle due graduatorie poste a confronto.

L'indice varia tra +1 e -1, assumendo valore +1 in caso di perfetta cograduazione (cioè in caso di perfetta coincidenza delle due graduatorie) e -1 in caso di perfetta contrograduazione (se le due graduatorie risultano opposte).

La Tav. 7.2 evidenzia, per le venti regioni italiane, il PIL procapite (in migliaia di lire), i tassi di occupazione ed i tassi di attività (su percentuale); inoltre, per ognuna delle tre variabili considerate è indicata la posizione che ogni regione occupa nella graduatoria, ordinata in modo crescente, ad essa relativa.

Tav. 7.2 - *PIL, tassi di occupazione e tassi di attività per regione (anno 1999)*

Regioni	PIL	Rank PIL	Tasso di occupazione	Rank tasso di occupazione	Tasso di attività	Rank tasso di attività
Calabria	20.285,9	1	38,6	1	53,8	5
Campania	21.275,1	2	39,7	3	52,1	2
Sicilia	21.500,0	3	39,1	2	52,0	1
Puglia	21.709,8	4	42,2	4	52,1	3
Basilicata	24.075,5	5	44,1	6	53,4	4
Sardegna	25.150,6	6	43,9	5	55,7	6
Molise	26.039,0	7	48,8	7	58,4	9
Abruzzo	27.268,3	8	51,1	8	57,0	7
Umbria	32.248,9	9	56,7	11	61,4	11
Marche	33.621,6	10	59,8	15	63,8	17
Liguria	34.971,3	11	54,4	10	60,5	10
Toscana	36.392,2	12	58,4	13	63,0	13
Lazio	36.713,1	13	51,2	9	58,1	8
Friuli-Venezia Giulia	37.392,1	14	58,4	12	61,9	12
Piemonte	38.678,0	15	58,7	14	63,3	16
Veneto	38.784,6	16	60,3	17	63,2	14
Valle d'Aosta	41.861,9	17	62,0	18	65,5	18
Emilia Romagna	42.081,6	18	64,5	20	67,7	20
Trentino-Alto Adige	43.044,4	19	64,1	19	66,4	19
Lombardia	43.203,1	20	60,2	16	63,3	15

Nostre elaborazioni su dati ISTAT.

Utilizzando tali dati, si sono elaborati, come accennato in precedenza, due indici di Spearman: il primo, teso a fornire una misura della correlazione esistente tra PIL e tasso di occupazione femminile; il secondo, quella fra PIL e tasso di attività femminile.

I valori assunti dagli indici sono sintetizzati nel seguente schema (Schema 7.1):

Schema 7.1 - *Indici di Spearman*

Tasso di occupazione femminile - PIL	Tasso di attività femminile - PIL
0,91	0,89

Nel primo caso il valore assunto dall'indice (pari a 0,91) è molto elevato, a conferma di una forte correlazione, a livello regionale, tra crescita economica e livelli occupazionali. Le regioni che presentano maggiori differenze tra le posizioni assunte nella graduatoria crescente rispetto al PIL ed in quella crescente rispetto al tasso di occupazione femminile sono Marche, Lazio e Lombardia.

Anche la correlazione tra PIL e tassi di attività, pur presentando un indice (pari a 0,89) leggermente inferiore rispetto al precedente, è molto elevata. Ciò può indicare che la propensione a lavorare che caratterizza la popolazione di una determinata area è influenzata, oltre che dalla situazione economica presente nella realtà locale, anche da altri fattori socioeconomici, quali la presenza e l'efficienza di infrastrutture e servizi (ad esempio trasporti pubblici, asili e strutture di assistenza sociosanitaria). Le regioni maggiormente distanti in termini di rank nelle due graduatorie considerate per ottenere quest'indice sono, come nel caso precedente, Marche, Lazio e Lombardia.

7.3 *La Puglia: realtà attuale e scenari futuri*

La situazione pugliese presenta, rispetto agli standard fissati a livello programmatico nazionale, rilevanti ritardi strutturali che non sembrano facilmente colmabili nel medio periodo, se non con significativi interventi di politiche attive per il lavoro tese a sostenere la partecipazione femminile al mercato del lavoro e l'accesso all'occupazione.

Nella Tav. 7.3 sono riportati i valori medi dei tassi di occupazione rilevati nel 2001 in Puglia, per classe d'età e sesso. Risulta evidente che i tassi regionali presentano valori notevolmente inferiori rispetto alla media nazionale, come già fatto rilevare in precedenza. Qui si vuole solo evidenziare e ribadire che la differenza fra i livelli occupazionali

Tav. 7.3 - Tassi di occupazione in Puglia per sesso e classe d'età, anno 2001 (dati percentuali)

Classe d'età	Totale	Uomini	Donne
15-24	18,9	24,2	13,4
25-29	43,9	58,0	29,8
30-64	52,4	76,2	29,6
15-64	44,3	62,7	26,3

Fonte: ISTAT, indagine sulle Forze di Lavoro.

regionali e nazionali è in massima parte attribuibile alla componente femminile; tanto è comprovato dai tassi di occupazione femminile per il totale della popolazione in età lavorativa. Infatti il valore nazionale è pari al 41,1%, mentre quello pugliese è pari al 26,3%. Per i due ambiti territoriali quindi si rileva, relativamente all'occupazione femminile, una differenza di 14,8 punti percentuali, ben inferiore al gap di 5,4 punti rilevato per la componente maschile.

Dai dati fin qui analizzati si evince che anche in Puglia il tasso di occupazione maschile, pur attestandosi ancora su livelli inferiori a quelli fissati in ambito comunitario, non sembra presentare ritardi strutturali incolmabili. Appare quindi evidente che, per cercare di colmare il forte divario occupazionale presente in Puglia, sia rispetto alla media nazionale, sia rispetto agli obiettivi fissati in ambito comunitario, bisogna incentivare l'occupazione femminile, attuando politiche mirate che ne facilitino l'accesso al mercato del lavoro. Bisogna effettuare ancora molte scelte per garantire un adeguato sviluppo, ad esempio, dei servizi a tutela della famiglia che possano favorire l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro e soprattutto la loro permanenza nello stesso anche dopo la costituzione di un proprio nucleo familiare. Ulteriori azioni si devono porre in essere, inoltre, per facilitare l'entrata nel mondo del lavoro per quelle donne che decidano di intraprendere attività lavorative in proprio. Notevoli progressi sono stati realizzati, invece, in questi anni, grazie alle nuove regole in materia di rapporti di lavoro, sul fronte della flessibilità – anche in termini di maggiore capacità di gestione del proprio tempo lavorativo.

L'incentivo più determinante per l'occupazione femminile in questi ultimi anni è venuto proprio dalle forme atipiche di lavoro, che hanno fatto registrare un notevole incremento occupazionale.

Infatti, mentre il numero degli occupati in complesso ha fatto registrare una crescita del 6,6%, dovuta solo in minima parte ad un incremento dei lavoratori permanenti (cresciuti dell'1,7%), le assunzioni a tempo determinato ed i contratti part-time hanno fatto registrare incrementi molto consistenti, rispettivamente del 43 e del

38% circa. Si sottolinea comunque come i valori assoluti risultino ancora notevolmente bassi ed inferiori ai livelli europei. Un incremento molto elevato è stato registrato anche dalle collaborazioni coordinate e continuative, che dal 1996 al 2001 hanno registrato una crescita superiore al 190%; a fine periodo il numero di collaboratrici ha addirittura superato quello delle lavoratrici part-time. Un fenomeno che ha mostrato tendenze opposte è stato quello delle lavoratrici interinali, per le quali si è verificato, tra il 1999 ed il 2001, un calo del 7,7% delle missioni. Ciò è probabilmente connesso – come evidenziato meglio nel Capitolo V, dedicato all'analisi dettagliata delle varie forme di lavoro atipico – alla particolare tipologia di aziende, in massima parte imprese metalmeccaniche, che si rivolgono alle società di lavoro interinale per reperire personale, come in genere operai specializzati. Infine, anche il dato relativo alle lavoratrici autonome presenta un trend crescente: tra il 1993 ed il 2001, le donne occupate in attività indipendenti sono passate dalle 80.000 alle 82.000 unità, facendo registrare quindi una variazione percentuale del 2,5%. Questo ultimo dato può significare che le nuove politiche in tema di sostegno al lavoro autonomo femminile cominciano a sortire gli effetti desiderati, anche se molte azioni devono essere ancora compiute per incentivare l'autoimpiego femminile.

Tenendo conto della situazione appena descritta, si sono compiute delle semplici simulazioni per delineare possibili scenari relativi alla partecipazione femminile al mercato del lavoro in Puglia per il prossimo futuro.

In queste simulazioni si è determinato l'ammontare delle donne occupate ed il corrispondente tasso regionale raggiungibile – nel 2005 – sotto le seguenti due ipotesi:

- 1) tasso di occupazione complessivo regionale pari a quello medio stabilito come obiettivo per il 2005 dal PAN 2002, e tasso di occupazione maschile regionale pari a quello medio nazionale nel 2001;
- 2) tasso di occupazione complessivo regionale pari a quello medio stabilito come obiettivo per il 2005 dal PAN 2002, e tasso di occupazione femminile regionale pari a quello medio fissato come obiettivo per il 2005 nel PAN 2002 per la medesima componente.

La decisione di assumere gli obiettivi fissati dal PAN come base per la definizione di possibili scenari occupazionali regionali si basa sulla considerazione che, affinché a livello nazionale si raggiungano i target prefissati, devono essere soprattutto le regioni del Sud a recuperare i gap attualmente esistenti. Infatti, dal confronto fra i dati riportati nella Tav. 7.4, relativi ai tassi di occupazione per le tre ripartizioni geografiche, ed il valore obiettivo fissato dal PAN per il 2005 (pari al 58,5%),

emerge chiaramente che le regioni meridionali sono le sole a presentare tassi di occupazione nettamente inferiori al valore target da raggiungere nei prossimi quattro anni.

Tav. 7.4 - *Tassi di occupazione per sesso e ripartizione geografica al 2001 (dati percentuali)*

Aree territoriali	Uomini	Donne	Totale
Nord	73,6	51,5	62,6
Centro	69,6	45,1	57,3
Mezzogiorno	60,4	26,1	43,1
Puglia	62,7	26,3	44,3
Italia	68,1	41,1	54,6

Nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine sulle Forze di Lavoro 2001.

Il tentativo di cogliere i cambiamenti strutturali che possono interessare il mercato del lavoro nel medio-lungo periodo risulta difficile a causa delle molteplici variabili socio-economico-demografiche da considerare, dei possibili mutamenti comportamentali dei soggetti e delle numerose interrelazioni esistenti tra sistema economico e mercato del lavoro. Tuttavia, l'esercizio qui proposto può evidenziare quanto le politiche attive per il lavoro intraprese sono adeguate a raggiungere gli obiettivi prefissati e, in caso negativo, evidenziare la necessità di attivare, in tempo, opportuni correttivi.

Per analizzare le prospettive evolutive del mercato del lavoro bisogna utilizzare previsioni demografiche, necessarie per il calcolo dei futuri tassi di occupazione. In questo lavoro si sono utilizzate le previsioni con base 1/1/2000 elaborate per la Puglia dall'ISTAT, disaggregate per sesso ed età.

Le previsioni demografiche utilizzate si basano sulle seguenti ipotesi:

- assenza di flussi migratori;
- costante diminuzione della probabilità di morte per tutte le età;
- prosecuzione degli attuali tassi di fecondità, cioè assunzione della cosiddetta «ipotesi centrale» relativa alla dinamica della fecondità.

I risultati delle simulazioni effettuate, relative alla classe d'età 15-64 anni, sono riportate nella Tavola 7.5, nella quale si evidenziano anche i dati relativi al 2001, come dato di base.

Considerando che il tasso di occupazione femminile attuale in Puglia è pari al 26,3%, è evidente che entrambe le ipotesi implicano una forte crescita dell'occupazione femminile, pari nella prima a circa 310.000 unità e nella seconda a 268.000.

In base all'esercizio di simulazione si può sostenere che lo sviluppo dell'occupazione in Puglia potrà e dovrà riguardare prevalentemente le donne. Infatti, mentre il tasso di occupazione maschile è sostanzialmente prossimo a quello standard europeo, e quindi i margini di miglioramento sono contenuti, il tasso di occupazione femminile evidenzia un divario notevole da colmare rispetto agli standard europei.

Ciò significa che incrementi significativi del tasso di occupazione totale a livello regionale nei prossimi anni potranno essere realizzati per la maggior parte con nuova occupazione femminile, in considerazione degli incrementi marginali che si possono ancora realizzare per i tassi di occupazione maschile.

Questa osservazione ha importanti implicazioni sulle caratteristiche strutturali del mercato del lavoro, nelle due componenti della domanda e dell'offerta di lavoro, perché i comportamenti delle donne rispetto alle forme tradizionali del lavoro e dell'occupazione evidenziano la necessità di introdurre innovazioni nel funzionamento del mercato del lavoro, nonché di sostenere l'occupazione femminile con politiche di servizi e di accompagnamento che ne facilitino l'accessibilità.

Tav. 7.5 - *Scenari occupazionali in Puglia*

Voci	Situazione 2001	Scenari al 2005		Variazioni 05-01	
		Ipotesi "1"	Ipotesi "2"	Ipotesi "1"	Ipotesi "2"
Occupati totali	1.217.000	1.601.117	1.601.117	384.117	384.117
Tasso di occupazione totale (%)	44,3	58,5	58,5	31,6	31,6
Occupati uomini	851.000	924.292	966.827	73.292	115.827
Tasso di occupazione uomini (%)	62,7	68,1	71,2	8,6	13,6
Occupati donne	366.000	676.825	634.290	310.825	268.290
Tasso di occupazione donne (%)	26,3	49,0	46,0	84,9	73,3

Nostre elaborazioni su dati ISTAT.

Infine si ritiene utile riportare (Schema 7.2) l'analisi dei punti di forza e di debolezza, compiuta dall'area lavoro e formazione del Dipartimento per le Pari Opportunità per la predisposizione delle linee guida per la valutazione dell'impatto equitativo di genere per i fondi strutturali 2000-2006³. In tale analisi, si sono considerati due aspetti chiave alla base

³ Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri, *Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità* (VISPO), Roma 2000.

del principio di pari opportunità: un maggiore accesso delle donne al mondo del lavoro ed una loro maggiore permanenza nello stesso, in riferimento all'utilizzo delle risorse umane ed alla possibilità di valorizzare le risorse umane femminili.

Schema 7.2 - *Analisi dei punti di forza e di debolezza rilevati per l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro*

Accesso delle donne al mercato del lavoro	
Punti di forza	Punti di debolezza
Opportunità di lavoro create dallo sviluppo dell'economia sociale e dalla valorizzazione delle risorse naturali e culturali.	Vincoli che ostacolano l'accesso delle donne al mercato del lavoro (es. mancanza di strutture di assistenza per l'infanzia e gli anziani e carenza di servizi alla persona in generale; mancanza di servizi di orientamento, formazione e informazione rivolti alle donne; ecc.).
Alti tassi di scolarità delle donne correlati a bassi livelli di abbandono ed ad alti tassi di «riuscita».	Bassa finalizzazione nel lavoro delle buone performance scolastiche delle donne.
Opportunità di lavoro create dallo sviluppo di settori strategici ed innovativi (es. il terziario avanzato).	Vincoli che ostacolano l'autoimpiego femminile (es. difficoltà di accesso al credito; mancanza di sostegno alla creazione di imprese femminili; ecc.).
Permanenza delle donne nel mercato del lavoro	
Punti di forza	Punti di debolezza
Adattabilità del sistema di competenze femminili (relazionali, comunicative, organizzative, ecc.).	Vincoli che ostacolano la permanenza e la crescita professionale delle donne nel mercato del lavoro (es. mancanza di strutture di assistenza per l'infanzia e gli anziani e carenza di servizi alla persona in generale; scarsa diffusione di regimi di orari e modalità di lavoro flessibili; inadeguatezza del sistema di formazione continua e di orientamento, ecc.).
Motivazione delle donne a permanere sul mercato del lavoro.	Vincoli che riducono la sostenibilità delle nuove imprese femminili (scarsa presenza delle donne nei luoghi di rappresentanza di categoria e ordini professionali, ecc., e bassa presenza negli organi di decisione delle associazioni, ordini; scarsa diffusione di reti, ecc.).

Capitolo VIII

FORME DI INCENTIVAZIONE ALL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

di Mariangela Piazzolla

8.1 *I Fondi strutturali europei: esperienze recenti*

I Fondi strutturali europei¹ ed, in particolar modo, il Fondo Sociale Europeo (FSE), rappresentano il principale strumento finanziario dell'Unione Europea per il sostegno delle aree in ritardo di sviluppo e lo sviluppo delle risorse umane.

Circa un terzo del bilancio del totale dei Fondi strutturali è destinato al FSE, che costituisce una risorsa essenziale per promuovere, con concreti sostegni finanziari, un maggior inserimento delle donne europee nella forza lavoro. Le opportunità che il FSE offre alle donne europee possono essere così sintetizzate:

- promuovere la formazione;
- rimuovere le difficoltà che ostacolano l'integrazione nel mondo del lavoro;
- rispondere all'esigenza di nuove competenze professionali;
- rinforzare gli investimenti destinati a fasce di donne particolarmente svantaggiate;
- recuperare conoscenze ed abilità;
- incoraggiare l'imprenditorialità.

Ogni Fondo strutturale finanzia specifiche attività, rispondendo a precisi obiettivi: in particolare, il FSE interviene a sostegno del sistema di istruzione, della formazione professionale, del contrasto ai fenomeni di esclusione sociale, dell'adattabilità dei lavoratori nel processo produttivo, della promozione delle pari opportunità.

La politica di promozione delle pari opportunità, sostenuta dai Fondi strutturali, attualmente costituisce un *mainstreaming* delle politi-

¹ I Fondi strutturali europei sono quattro: 1) il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR); 2) il Fondo Sociale Europeo (FSE); 3) la Sezione Orientamento del Fondo Europeo Agricolo di Orientamento e di Garanzia (FEOGA) e 4) lo Strumento Finanziario di Orientamento per la Pesca (SFOP). Nel 1999, vi è stata la riforma dei Fondi strutturali, che ha concentrato le azioni in soli tre obiettivi generali.

che comunitarie e consiste nel garantire, da un lato, l'accessibilità di ogni intervento progettuale sia a uomini sia a donne in condizioni di pari opportunità e, dall'altro, nel valutare l'impatto di genere (*gender assessment*) delle azioni previste su uomini e donne, a partire già dalla fase della programmazione.

Nel periodo di programmazione 1994-1999, diversi programmi sono stati realizzati e orientati specificamente al mercato del lavoro femminile. Qui di seguito se ne evidenziano alcuni ritenuti particolarmente interessanti.

Occupazione è uno dei Programmi di Iniziativa Comunitaria (PIC) finanziato con il FSE, che ha promosso progetti di formazione a carattere transnazionale di tipo innovativo, a cui hanno partecipato partner di diversi Paesi. Il programma ha contribuito allo sviluppo e alla formazione delle risorse umane, rafforzando così la crescita dell'occupazione, incentivando la solidarietà sociale e promuovendo le pari opportunità per le donne nel mercato del lavoro.

Gli obiettivi di *Occupazione* sono stati principalmente quattro: tra questi², l'obiettivo *NOW* (*New Opportunities for Women*), avviato nel corso del terzo Programma d'azione per la parità di opportunità fra uomini e donne, ha promosso le pari opportunità per le donne nel mercato del lavoro mediante azioni di formazione e misure di accesso a posti di lavoro con possibilità di crescita nel futuro. *NOW*, inoltre, ha integrato anche azioni intraprese nell'ambito di altri Programmi di Iniziativa Comunitaria quali *Adapt*, *SME*, *Leader* e *Leonardo*.

Congiuntamente a *NOW*, il Programma di Iniziativa Comunitaria *Adapt* ha contribuito a limitare gli effetti sulle imprese e sul mercato del lavoro derivanti dalle recenti trasformazioni industriali, fornendo alle aziende e ai lavoratori gli strumenti e le competenze utili a limitare tali effetti e a trasformarli in occasioni di sviluppo per entrambi³. In termini di pari opportunità, il programma ha effettuato alcune sperimentazioni nell'ambito di modelli organizzativi innovativi riguardanti la flessibilità degli orari di lavoro, del rapporto di lavoro (part-time) ed il lavoro domiciliare (telelavoro), tutti modelli utili, soprattutto per le donne, per riconciliare la vita familiare con quella lavorativa.

Il Programma di Iniziativa Comunitaria *Recite II – ENREC* (*European Network of Resource Centers for Women*) ha rappresentato, invece, un valido strumento per il confronto e la cooperazione transnazionale in tema di

² Essi sono: 1) *Horizon*, per migliorare le prospettive di occupazione dei portatori di handicap; 2) *Integra*, per migliorare l'accesso al mercato del lavoro dei gruppi vulnerabili; 3) *Now*; 4) *Youthstart*, per promuovere l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro, in particolare di quelli che sono privi di qualifiche e di formazione di base.

³ Programma di Iniziativa Comunitaria *Equal*, Documento Unico di programmazione, 2000.

pari opportunità. In questo progetto, la Puglia ha assunto il ruolo di capofila rispetto ad altre cinque regioni europee: Emilia Romagna, North Salo in Finlandia, Sidra in Grecia, Vastra Gotaland e Norrbotten in Svezia. Il progetto ha promosso la realizzazione di Centri risorse, cioè di centri volti a promuovere occasioni di confronto per progettare e realizzare progetti in materia di pari opportunità. In Puglia, sono già stati attivati i Centri risorse di Bari, Barletta, Lucera, Taranto, Manduria e Gravina, collegati in rete con quelli dell'Emilia Romagna e quelli europei, tutti facenti capo ad una Associazione europea di centri risorse per le donne.

Nel periodo di programmazione 1994-1999, il PIC *Urban* è stato certamente uno dei più importanti tra i Programmi di Iniziativa Comunitaria finanziati congiuntamente dal Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale (FESR) e dal Fondo Sociale Europeo. Il programma è stato finalizzato al recupero urbanistico, al risanamento ambientale, alla lotta all'esclusione sociale ed alla rivitalizzazione economica di quartieri particolarmente disagiati di 16 tra le maggiori città italiane, tra cui Foggia, Lecce e Bari in Puglia.

Al momento sono disponibili i dati riguardanti l'impatto occupazionale femminile ottenuto attraverso gli incentivi alle imprese del PIC *Urban* di Bari – Città Vecchia, sintetizzati nella Tav. 8.1.

Tav. 8.1 - *Presenza femminile all'interno delle attività economiche finanziate dal PIC «Urban» di Bari – Città Vecchia*

	Donne	Uomini	Totale	Incidenza % delle donne sul totale
Presenza femminile nelle società e cooperative				
Società cooperative già insediate	18	22	40	45
Società e cooperative nuove	30	45	75	67
Totale	48	67	115	42
Titolarità femminile delle donne nelle ditte individuali				
Ditte individuali già insediate	16	31	47	34
Ditte individuali nuove	7	10	17	41
Totale	23	41	64	36
Impatto occupazionale femminile				
Dipendenti nelle attività già insediate	8	20	28	40
Dipendenti nelle attività nuove	6	13	19	32
Collaboratori nelle attività già insediate	0	1	1	0
Collaboratori nelle attività nuove	15	18	33	45
Totale	29	52	81	36

Fonte: *Programma di iniziativa comunitaria PIC Urban Bari 1994-1999*, UnionGrafica Corcelli, Bari 2001.

Dall'osservazione dei dati riportati nella tabella, si evincono due fenomeni riguardanti l'occupazione femminile, già evidenziati nei capitoli precedenti, che rispecchiano la realtà regionale e nazionale, e cioè:

- la flessibilità del lavoro è una forma molto vicina al «sentire» femminile;
- i servizi costituiscono il settore in cui è prevalente la presenza femminile⁴.

Infatti, nell'ambito delle attività finanziate dal PIC *Urban* di Bari, le donne hanno trovato lavoro prevalentemente tramite contratti a tempo determinato, mentre, per i contratti di lavoro a tempo indeterminato, si è continuato a prediligere gli uomini. Invece, dalla Tav. 8.2, si evince che la tipologia di attività che si avvale maggiormente delle donne risulta essere quella dei servizi, con un totale di 8 nuove unità, di cui la metà risulta essere stata assunta con contratto di collaborazione. È evidente, inoltre, che nelle attività già operanti nell'area, la presenza femminile è molto meno diffusa, in quanto, probabilmente, sussistono ancora dei modelli sociali che spingono la donna residente nell'area a svolgere lavori più tradizionali.

Tav. 8.2 - *Impatto occupazionale femminile per tipologia d'impresa all'interno delle attività economiche finanziate dal PIC «Urban» di Bari – Città Vecchia*

	Ristoranti, bar, pasticcerie	Attività commerciali	Attività artigianali	Altri servizi	Attività culturali	Attività multimediali	Totale
Dipendenti	6	1	2	4	1	0	14
Collaboratrici	0	0	5	4	4	2	15
Totale	6	1	7	8	5	2	29

Fonte: *Programma di iniziativa comunitaria PIC Urban Bari 1994 – 1999*, UnionGrafica Corcelli, Bari 2001.

Infine, nell'ambito della programmazione dei Fondi strutturali 1994-1999, il Dipartimento per le Pari Opportunità ha gestito, in collaborazione con il Ministero del Lavoro italiano, un progetto quadro del valore di circa 18,6 MECU destinato al finanziamento di «Misure a favore dell'impiego, dell'autoimpiego e dell'imprenditorialità femminile». Il progetto-quadro ha usufruito delle risorse provenienti da due Programmi Operativi Multiregionali, cofinanziati dal FSE:

⁴ Rocco Vincenzo Santandrea, Luciana Lazazzara, Mariangela Piazzolla, *Le attività economiche nell'ambito del PIC Urban Bari 1994 – 1999*, in *Programma di iniziativa comunitaria PIC Urban Bari 1994-1999*, UnionGrafica Corcelli, Bari 2001.

- il POM 940029/I/3, volto ad attuare l'Obiettivo 3 («Lottare contro la disoccupazione di lunga durata e facilitare l'inserimento professionale dei giovani e l'integrazione delle persone minacciate di esclusione dal mondo del lavoro»), previsto nei regolamenti dei Fondi strutturali europei, che prevede un asse specifico destinato alla promozione delle pari opportunità sul mercato del lavoro;
- il POM 940026/I/1, volto ad attuare l'Obiettivo 1 («Emergenza occupazione Sud») dei regolamenti dei Fondi strutturali europei.

Per le regioni del Mezzogiorno sono stati attuati interventi formativi a favore di donne coinvolte in processi di creazione d'impresa nell'ambito del Programma Operativo Multiregionale 940026/I/1, a titolarità del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale «Emergenza occupazione Sud», Obiettivo 1. Complessivamente, per il Sud, sono stati finanziati 5 progetti presentati dalle regioni⁵.

Nell'ambito del nuovo periodo di programmazione 2000-2006 dei Fondi strutturali, *Equal* è la nuova iniziativa comunitaria specifica per le Risorse Umane, finanziata dal Fondo Sociale Europeo: essa, nel quadro della Strategia Europea per l'Occupazione, mira ad innovare gli approcci e le politiche finalizzati a contrastare il fenomeno della discriminazione sociale e della segregazione professionale fondate sul sesso, che caratterizza il mercato del lavoro.

L'iniziativa è stata articolata in due diverse fasi di attuazione: la prima, riferita al periodo 2000-2003, è attualmente in corso, mentre l'inizio della seconda fase, relativa al periodo 2004-2006, è previsto a partire dal 2003.

Con la riforma dei Fondi strutturali del 1999, il principio di parità diviene d'obbligo all'interno di tutti i programmi cofinanziati dall'UE.

A livello nazionale, inoltre, è stato messo a punto uno strumento di supporto e di ausilio alla programmazione dei Fondi strutturali al fine di valutarne gli effetti in un'ottica di genere, cioè di *mainstreaming*, così come stabilito dagli stessi regolamenti comunitari, «Fondi strutturali 2000-2006 – VISPO (Valutazione di Impatto Strategico Pari Opportunità)». Tale modello intende mettere a disposizione una griglia analitica per valutare l'acquisizione dei principi di pari opportunità nei programmi comunitari, tramite una serie di indicatori di programma e di contesto, in grado di contribuire alla risoluzione di un problema generale o specifico, che riguarda le donne in un determinato territorio o settore.

Su questi orientamenti, sono stati definiti gli obiettivi e le misure d'intervento del Programma Operativo Regionale (POR) Puglia 2000-2006 in tema di pari opportunità. Nello Schema 8.1, sono evidenziati i principali elementi di questa impostazione programmatica.

⁵ I dati sono forniti dal Dipartimento per le Pari Opportunità.

Schema 8.1 - *I contenuti del Programma Operativo regionale (POR)-Puglia 2000-2006 in tema di pari opportunità*

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Interventi formativi che abbiano come fine l'inserimento di donne che entrano o rientrano nel circuito lavorativo dopo periodi di prolungata assenza e di donne che non dispongono di qualifiche professionali od in possesso di titoli difficilmente spendibili. • Interventi formativi di donne, in settori di tipica dominanza maschile in cui risultano sottorappresentate, al fine di garantire parità di accesso al mercato del lavoro, nonché di favorire la costituzione di iniziative imprenditoriali al femminile.
COSA FINANZIA IL PROGRAMMA	<ul style="list-style-type: none"> • Interventi di prevenzione della disoccupazione di breve durata e di cura della disoccupazione di lunga durata; • Interventi formativi di qualificazione professionale; • Azioni di sistema; • Azioni di formazione imprenditoriale per donne già in possesso di buona cultura professionale che intendono realizzare progetti d'impresa; • Interventi contrasto all'esclusione sociale di gruppi svantaggiati.

8.2 *L'impresa femminile*

Una fonte di informazione sulla tipologia dell'imprenditoria femminile in Puglia è rappresentata dall'Osservatorio sui lavoratori autonomi dell'INPS, che riguarda l'area del lavoro autonomo nell'artigianato e nel commercio. Esso fa riferimento agli archivi per la gestione dei relativi fondi pensionistici dei titolari e dei collaboratori familiari:

- per titolare si intende colui che partecipa personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità o di prevalenza ed, inoltre, si assume gli oneri ed i rischi dell'attività artigiana, commerciale o turistica;
- per collaboratore familiare si intende un parente o un affine del titolare, che presta il proprio lavoro nell'impresa in maniera abituale, prevalente, che non sia assicurabile come lavoratore dipendente o apprendista e che abbia compiuto il 15° anno di età.

Tale banca dati non comprende buona parte del mercato dei lavoratori autonomi, come i liberi professionisti, ma può sicuramente aiutare a valutare in quali settori di attività le donne pugliesi investono maggiormente le loro forze e le loro capacità.

Come si evince dalla Tav. 8.3, la Puglia ha registrato nel periodo 1996-2000 un lieve aumento dei lavoratori autonomi, passati dalle 184.606 unità del 1996 alle 197.451 del 2000, con un incremento pari al 7%. L'incremento della componente femminile è stato lievemente superiore rispetto al totale, risultando pari al 7,5%.

Tale dato appare ancor più positivo se raffrontato con i dati del Mezzogiorno, nel quale si registra un incremento totale dei lavoratori autonomi e della componente femminile in entrambi i casi pari al 6,5%. L'incremento della Puglia si rivela nettamente superiore anche a quello nazionale, pari al 6,2% per il totale dei lavoratori autonomi ed al 3,8% per la sola componente femminile.

Tav. 8.3 - *Lavoratori autonomi nel commercio e artigianato distinti per sesso ed area geografica nel periodo 1996-2000 (dati in migliaia)*

Anno	Puglia			Mezzogiorno			Italia		
	Totale	Donne	% com. fem.	Totale	Donne	% com. fem.	Totale	Donne	% com. fem.
1996	184.606	41.480	22,5	887.155	223.207	25,2	3.559.317	1.032.251	29,0
1997	190.151	42.596	22,4	906.650	228.077	25,2	3.676.869	1.060.048	28,8
1998	194.454	43.582	22,4	923.668	231.648	25,1	3.728.310	1.068.194	28,7
1999	198.913	44.840	22,5	944.722	237.565	25,1	3.778.490	1.078.142	28,5
2000	197.451	44.604	22,6	945.109	237.728	25,2	3.780.907	1.071.909	28,4
Var. % 00-96	7,0	7,5		6,5	6,5		6,2	3,8	

Nostre elaborazioni su dati INPS, vari anni.

La Puglia, inoltre, registra un dato negativo e cioè che l'incidenza percentuale delle donne nell'ambito della componente dei «lavoratori autonomi» è sempre minore rispetto al Mezzogiorno e all'Italia: infatti, nel 2000, le donne pesano sul totale dei lavoratori autonomi per il 22,6% in Puglia, per il 25,2% nel Mezzogiorno e per il 28,4% in Italia.

Dal Grafico 8.1, si evince che, nel 2000, in Puglia, così come nel Mezzogiorno e in Italia, la maggiore concentrazione di lavoratrici autonome si registra nelle fasce d'età più giovani, vale a dire 25-34 e 35-44, con punte maggiori nella fascia d'età 35-44 anni.

In particolare, la Puglia registra il 25% delle lavoratrici autonome nella fascia d'età 25-34 anni, rispetto al 24% del Mezzogiorno e al 23% dell'Italia; mentre, nella fascia d'età 35-44 anni, registra il 30% delle lavoratrici autonome, rispetto al 29% del Mezzogiorno e dell'Italia.

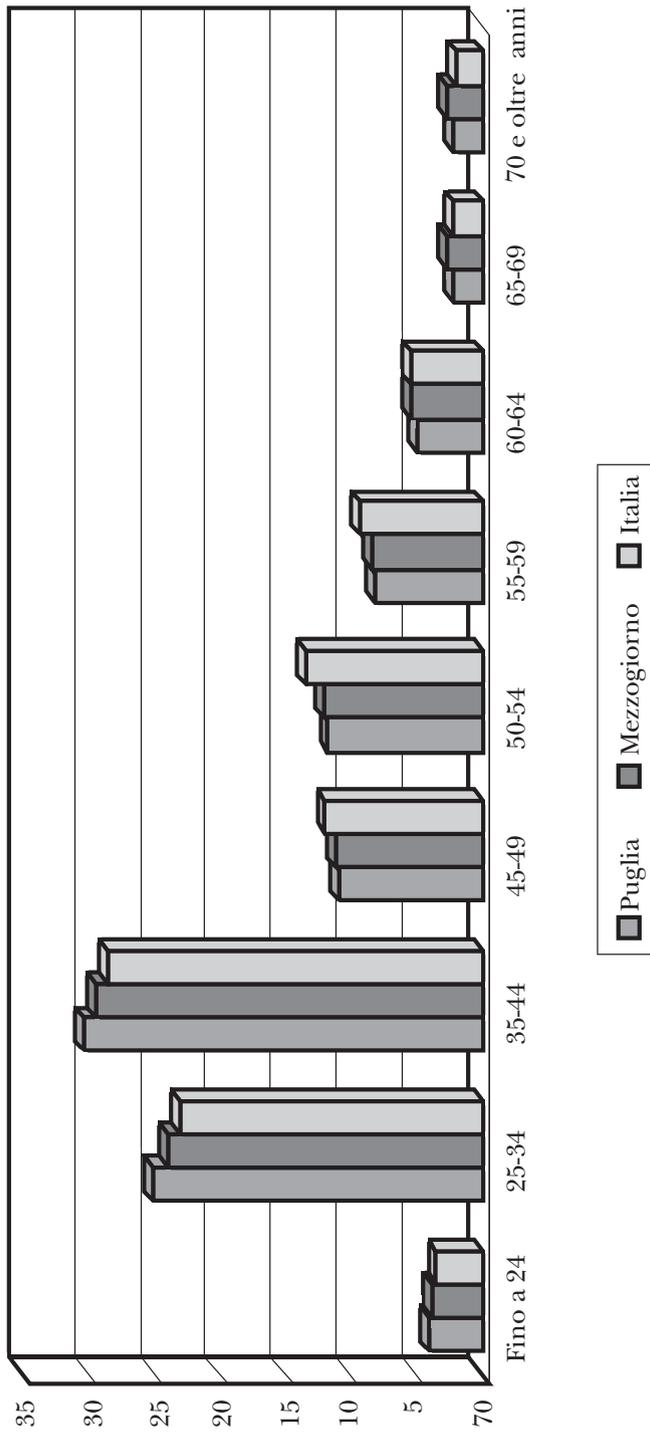


Grafico 8.1 - Lavoratrici autonome per classe d'età ed area geografica nel 2000 (valori percentuali)

Tav. 8.4 - *Lavoratori autonomi in Puglia distinti per sesso, per categoria (artigiano, commerciante) e per qualifica (titolare, collaboratore familiare) nel 2000 (valori assoluti)*

	Artigiani	Commercianti	Titolari	Collaboratori familiari
Donne	13.069	31.535	38.200	6.404
Uomini	75.151	77.696	145.381	7.466
Totale	88.220	109.231	183.581	13.870
Incidenza % delle donne sul totale	18,2	28,9	20,8	46,2

Nostre elaborazioni su dati INPS.

Dalla Tav. 8.4, invece, si evince che, in Puglia, nel 2000, la categoria dei lavoratori autonomi con maggiore presenza femminile è quella dei commercianti, che presenta una componente femminile pari al 28,9%. La categoria degli artigiani, invece, è prevalentemente maschile, essendo rappresentata solo dal 18,2% di donne: ciò sta ad evidenziare che, in Puglia, ancora oggi, determinati lavori sono prevalentemente considerati di competenza maschile.

Un altro dato importante emerge osservando la tipologia delle qualifiche dei lavoratori autonomi: la maggior parte delle donne occupa il ruolo di collaboratrice familiare, con una percentuale pari al 46,2%; mentre, nella categoria dei titolari, solo il 20,8% è composto da donne. Quest'ultimo dato mette nuovamente in evidenza che, quando si tratta di assumere ruoli di responsabilità anche in attività lavorative autonome, l'uomo è sempre privilegiato rispetto alla donna.

Un importante strumento per il sostegno dell'imprenditoria femminile è la Legge n. 215 del 1992, denominata «Azioni positive a favore dell'imprenditoria femminile». I finanziamenti⁶ previsti da tale legge hanno come finalità: il miglioramento di attività preesistenti (progetti aziendali innovativi ed acquisti di servizi reali specifici); la creazione di impresa a favore di nuove compagini costituite prevalentemente da donne; la creazione di progetti dedicati alla formazione ed alla qualificazione professionale delle nuove imprenditrici (corsi di formazione e servizi di assistenza tecnica manageriale).

⁶ I contributi previsti dalla Legge n. 215/92 a favore dell'imprenditoria femminile sono: 1) contributo in conto capitale fino al 60% dell'investimento, con un ulteriore contributo in conto capitale, fino ad un massimo del 40%, per l'acquisto di servizi reali per l'aumento della produttività; contributi al trasferimento di nuove tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati e allo sviluppo di sistemi di qualità; 2) in alternativa, un credito d'imposta di pari importo.

I progetti dedicati alla creazione di impresa sono destinati alle ditte individuali aventi come titolare una donna, alle società di persone costituite per il 60% da donne ed alle società di capitale le cui quote di partecipazione siano, per almeno i 2/3, in possesso di donne e la cui presenza femminile negli organi di amministrazione non sia inferiore ai 2/3.

Per quanto riguarda i primi tre bandi, relativi agli anni 1997, 1998 e 1999, l'espletamento della gara e l'erogazione dei finanziamenti sono stati gestiti direttamente dal Ministero dell'Industria sull'intero territorio nazionale. I dati aggregati a livello nazionale e quelli relativi alla Puglia sono riportati nella Tav. 8.5. La Puglia è stata la regione in cui si è segnalato il maggior numero di domande agevolate per il primo e secondo bando, con una percentuale rispettivamente del 15% e del 20% circa rispetto al dato nazionale.

Tav. 8.5 - Legge n. 215/92: Domande agevolate in Puglia relative ai bandi 1, 2, 3

	I bando	II bando	III bando
Domande agevolate	75	178	*
% sul totale nazionale	14,4	19,5	N.D.

Nostre elaborazioni su dati ISFOL, Formez, Direzione Generale per il coordinamento degli incentivi alle imprese.

L'esperienza maturata in questi primi tre bandi ha indotto, nel 1999, a rivisitare l'intervento agevolativo con l'obiettivo di coinvolgere, nei bandi successivi, le Regioni all'interno dei processi decisionali e nella allocazione delle risorse, favorendo così semplificazioni procedurali e minori tempi d'attesa per l'erogazione dei finanziamenti.

All'interno del quarto bando, la Puglia ha previsto un ammontare di investimenti dichiarati pari a 381.453.284 Euro, ottenendo invece un ammontare di 26.460.773 Euro (Tav. 8.6).

Tav. 8.6 - Distribuzione delle risorse finanziarie per la Puglia a valere sul IV bando della Legge n. 215/92 (importi in Euro)

Ammontare degli investimenti richiesti	Finanziamenti complessivi concessi	Quota nazionale	Quota regionale
381.453.284	26.460.773	25.364.974	495.799

Fonte: Assessorato all'Industria della Regione Puglia – Settore Artigianato e della piccola e media impresa.

Al bando regionale hanno partecipato piccole e medie imprese a titolarità femminile appartenenti ai diversi macrosettori a cui la legge nazionale si rivolge, quali l'agricoltura, il manifatturiero ed il terziario (commercio, servizi e turismo). Le richieste più numerose provengono dal settore terziario, con 2.731 domande presentate; segue il settore manifatturiero con 567 domande, mentre il settore meno rappresentato è quello dell'agricoltura, con 163 domande (Tav. 8.7). Di questi, l'82,1% dei progetti presentati nel settore terziario sono stati ammessi, a fronte di un 85,5% del settore manifatturiero e di un 42,9% del settore agricolo. Attualmente, il numero dei progetti che hanno già ricevuto il finanziamento è molto basso, pari al 12,9% per il terziario, al 16,9% per il manifatturiero ed al 3,5% per l'agricoltura.

Tav. 8.7 - *Distribuzione delle domande presentate in Puglia per il IV bando della Legge n. 215/92*

Macrosettori	N. di progetti presentati (1)	% sul tot.	N. di progetti ammessi (2)	% di (2) su (1)	N. di progetti agevolati (3)	% di (3) su (2)
Agricoltura	163	4,7	70	42,9	13	3,5
Manifatturiero	567	16,4	485	85,5	96	16,9
Commercio, servizi, turismo	2.731	78,9	2.242	82,1	354	12,9
Totale	3.461	100,0	2.797	-	463	-

Fonte: Assessorato all'Industria della Regione Puglia – Settore Artigianato e della piccola e media impresa.

A livello regionale, non è possibile quantificare esattamente la ricaduta occupazionale di tali investimenti, in quanto è ancora troppo presto per valutarne gli effetti occupazionali.

La Regione Puglia, negli ultimi anni, ha recepito le direttive comunitarie e nazionali in tema di pari opportunità attuando, a livello regionale, azioni mirate ad incentivare la presenza delle donne nel mondo dell'imprenditoria: una di queste è la Legge Regionale n. 3 del 04/01/2001, intitolata «Disciplina dei regimi regionali di aiuti», modificata successivamente dalla Legge Regionale n. 23 del 10/08/2001.

Tale legge prevede lo stanziamento di fondi da destinare, così come recita l'art. 3, comma 1, alle piccole e medie imprese, comprese quelle a conduzione giovanile e/o femminile, operanti nei settori dell'artigianato, dell'industria, del turismo, del commercio e dei servizi.

L'applicazione della legge riguarda essenzialmente il Programma Operativo Regionale 2000-2006 della Puglia, ed è significativa questa particolare attenzione ai giovani ed alle donne.

8.3 *Le nuove forme di flessibilità del lavoro a favore dell'occupazione femminile*

In Italia, negli ultimi anni, si sono sviluppate due nuove forme di flessibilità del lavoro, il *job sharing* ed il *telelavoro*.

Il *job sharing*, che letteralmente significa «condivisione di lavoro», è stato adottato per la prima volta negli USA alla fine degli anni '60, diffondendosi successivamente in Olanda e in Danimarca; esso è presente nella nostra legislazione già a partire del 1984, ma è stato effettivamente attivato solo nel corso del 1998 con la Circolare Ministeriale n. 43 del 7 aprile 1998, con altri provvedimenti presentati nell'ambito del cosiddetto «pacchetto Treu» (Legge n. 196/97), al fine di agevolare l'auspicata «flessibilità» nel mondo del lavoro, favorendo così l'incremento dell'occupazione e, soprattutto, dell'occupazione femminile.

La sopraccitata circolare ha fornito indicazioni per l'applicazione di questa particolare tipologia contrattuale che, permettendo la flessibilità dell'orario di lavoro, riduce di conseguenza le assenze dei lavoratori, che possono così gestire il proprio tempo in rapporto alle proprie esigenze, consentendo anche una maggiore produttività per le imprese.

Il *job sharing* si configura come un rapporto di lavoro part-time, nel quale la responsabilità della posizione ricoperta nel lavoro viene condivisa tra due o più persone: ovvero, la posizione lavorativa, tradizionalmente full-time, viene equamente suddivisa tra due o più individui che svolgono la loro opera in due o più fasce part-time nell'arco della giornata lavorativa, assumendosi però la responsabilità della copertura del monte ore totale previsto nel contratto per quella posizione lavorativa. Infatti, nel caso in cui uno dei due individui si assenti, il collega partner è tenuto a sostituirlo nell'orario di lavoro previsto. Il contratto indica il monte ore lavorativo che ogni individuo dovrà svolgere in un tempo prestabilito (settimana, mese o anno), mantenendo la possibilità, in caso di sopravvenute esigenze di uno dei due o più partner, di modificare l'assetto lavorativo, con l'unico obbligo di informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale.

La suddivisione delle ore lavorative può svolgersi secondo differenti modalità:

- i contraenti lavorano alternativamente mattino e pomeriggio (l'uno il mattino, l'altro il pomeriggio);
- lavorano ciascuno due giorni e mezzo a tempo pieno;
- lavorano alternativamente per una settimana ciascuno.

Di norma, comunque, non devono essere superate le 30 ore lavorative alla settimana. Da tutto ciò, si comprende come il *job sharing* potrebbe essere molto vicino alle esigenze di determinate categorie lavorative, come le donne, gli studenti-lavoratori ed i lavoratori prepen-

sionabili, in quanto consente di conciliare impegni personali ed impegni di lavoro.

Non esistono ancora dati certi su questa nuova forma di lavoro atipico, né a livello nazionale né a livello regionale: un aspetto interessante è che, dove esso è stato applicato, si è dimostrato molto più efficace della tradizionale forma di lavoro part-time, soprattutto nei casi in cui il contratto viene stipulato, per le donne che si devono occupare della famiglia, in perfetto accordo con il datore di lavoro.

Un'altra forma di lavoro atipico molto vicina alle esigenze lavorative delle donne è il *telelavoro*, o meglio il lavoro da casa: esso, infatti, consente di lavorare da casa e, tramite gli strumenti dell'ITC, di trasmettere il contenuto del proprio lavoro all'azienda, permettendo così una conciliazione fra vita lavorativa e familiare.

Secondo le ultime stime, in Europa, i telelavoratori sono circa sei milioni e rappresentano il 4% della forza lavoro; tra questi, l'1% è rappresentato da lavoratori dipendenti. Attualmente, il fenomeno presenta comunque forti differenze fra i diversi Stati dell'Unione Europea; infatti, come si può osservare dal Grafico 8.2, riferito al telelavoro nella pubblica amministrazione⁷, il Paese europeo con la maggiore incidenza dei telelavoratori sul totale dei lavoratori dipendenti è il Regno Unito, con l'11%, rispetto ad una media dei Paesi europei pari al 3,6%. L'Italia, invece, si colloca al di sotto della media europea, con una incidenza del 2,6%. Il Paese con l'incidenza percentuale minore risulta essere la Spagna, con una incidenza dello 0,6%.

In Italia non vi è stato un forte investimento né nel settore pubblico né in quello privato per quanto riguarda il telelavoro: si stima che i telelavoratori in Italia siano circa 248.000, circa il 2,2% della forza lavoro nazionale; di questi circa 40.000 sono lavoratori dipendenti.

Recentemente, all'interno del disegno di legge n. 848 del 2001 in materia di occupazione e di mercato del lavoro, il Governo italiano ha introdotto una nuova tipologia di lavoro: il *lavoro intermittente*, detto anche *lavoro a chiamata*, correlato alla realizzazione di un progetto.

Tale tipologia consiste in prestazioni svolte in maniera discontinua da parte del lavoratore e rientra nell'ambito del lavoro subordinato, riguardando anche molti lavoratori titolari di partita IVA, inquadrati come parasubordinati. Nella proposta del Governo, si evince la volontà di far rientrare questa tipologia di lavoro all'interno di rapporti in base ai quali il lavoratore assume periodicamente, senza vincoli di subordinazione, l'incarico di eseguire un progetto od un programma di lavoro, concordando direttamente con il committente le modalità di esecuzione (durata, criteri e tempi di corresponsione del compenso).

⁷ I dati sono forniti dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica.

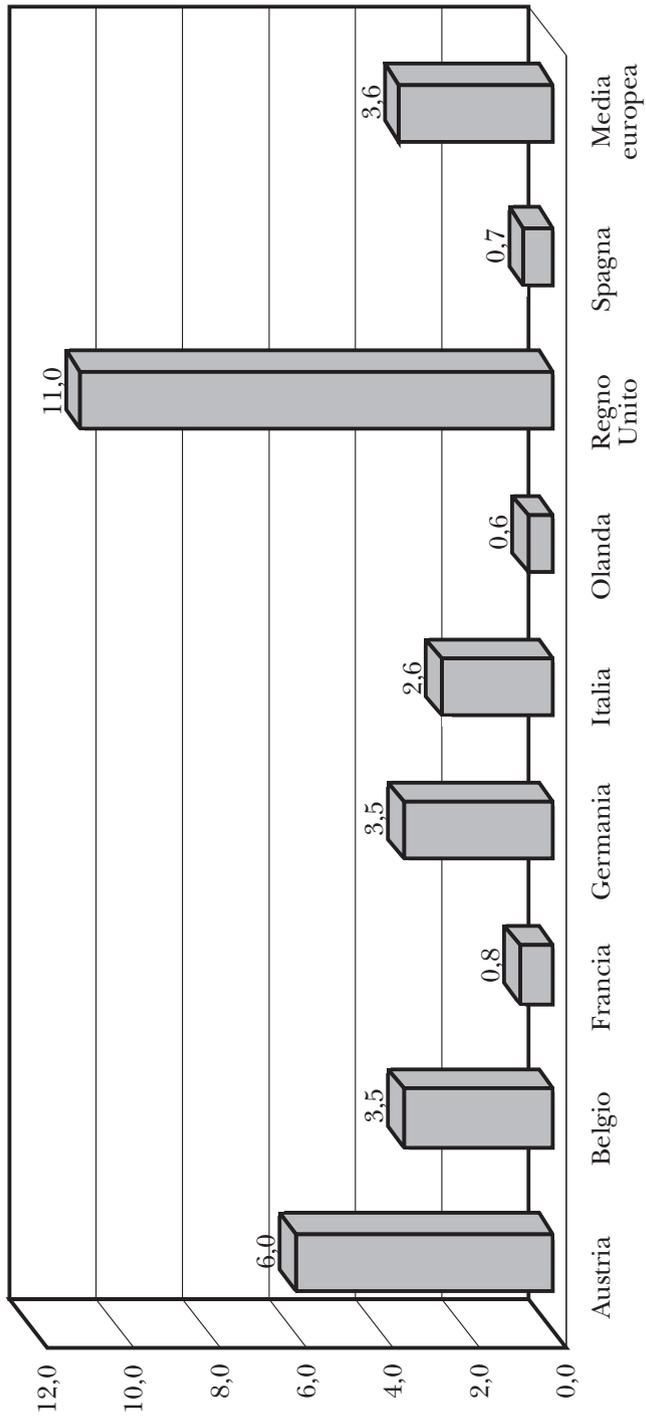


Grafico 8.2 - Lavoro da casa nella pubblica amministrazione (incidenza % sul totale dei dipendenti)

In definitiva, l'intenzione del disegno di legge è quella di voler conferire un riconoscimento giuridico ad una nuova tendenza sviluppatasi negli ultimi anni nel mercato del lavoro, soprattutto quello terziario, con particolari riscontri nel settore dell'occupazione femminile.

La Regione Puglia, nell'ambito del Programma Operativo Regionale 2000-2006, prevede incentivi in materia di flessibilità lavorativa. In Puglia, si sono realizzate diverse esperienze, anche di successo, in materia di flessibilizzazione degli orari di lavoro, soprattutto rivolte all'inserimento di giovani e di donne.

La strategia di azione prevede un ampliamento delle opportunità lavorative per queste due categorie di lavoratori attraverso:

- il sostegno delle politiche di flessibilizzazione organizzativa e di formazione professionale continua, rivolta soprattutto alle PMI, con particolare riguardo allo sviluppo ed all'utilizzo delle tecnologie connesse all'informazione (es. il telelavoro, la formazione a distanza nell'impresa, ecc.), al fine di favorire l'occupazione femminile e quella giovanile;
- la predisposizione di pacchetti formativi finalizzati all'occupazione per quelle imprese che intendono insediarsi in Puglia o che intendono ampliare la propria produzione;
- l'adeguamento delle competenze all'interno e all'esterno della Pubblica Amministrazione, al fine di sostenere i processi di innovazione.

Nella Schema 8.2, sono stati sintetizzati i principali elementi di questa strategia, riportati all'interno del POR-Puglia 2000-2006, che si riferiscono direttamente o indirettamente ad azioni orientate ad ampliare le opportunità di applicazione delle condizioni di flessibilità del lavoro.

Schema 8.2 - *Le misure dell'Asse III – Risorse Umane del POR-Puglia 2000-2006 in tema di flessibilità del lavoro*

Schede operative	Sintesi dei contenuti
Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani ed adulti.	Si prevedono azioni a carattere preventivo per le persone che si trovano in stato di disoccupazione di breve durata.
Inserimento e reinserimento lavorativo di disoccupati di lunga durata.	Si prevedono azioni di inserimento di disoccupati fuori dal mercato del lavoro attraverso il ricorso di istituti contrattuali di tipo flessibile in un'ottica curativa, poiché si tratta di una disoccupazione di lunga durata.

Inserimento e reinserimento lavorativo di gruppi svantaggiati.	L'azione è diretta ad agevolare l'inserimento lavorativo dei soggetti a rischio di esclusione sociale ricorrendo ad interventi formativi mirati (es. in materia di telelavoro).
Adattabilità e competitività della forza lavoro.	L'azione è diretta a favorire una serie di interventi orientati alla flessibilizzazione del mercato del lavoro e alla riorganizzazione degli orari di lavoro.
Potenziamento e sviluppo dei profili professionali nella Pubblica Amministrazione.	L'azione è diretta specificamente al miglioramento formativo del capitale umano della Pubblica Amministrazione anche attraverso l'introduzione di forme flessibili del lavoro (es. telelavoro).
Accessibilità della donna al mercato del lavoro.	Si prevede di destinare circa il 10% delle risorse del FSE ad azioni di sostegno destinate specificamente alle donne: sviluppo di nuova imprenditorialità femminile; nuove figure professionali per diverse tipologie di attività, tradizionali e innovative. Promozioni di percorsi di flessibilità lavorativa e di transizione al lavoro delle donne.

BIBLIOGRAFIA

- CIETT, *Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society*, Bruxelles 2000.
- Commissione Europea, *Unità dell'Europa, solidarietà dei popoli, diversità dei territori – Secondo rapporto sulla coesione economica e sociale, vol. I-II*, Belgio, gennaio 2001.
- Consiglio dei Ministri, *NAP Italia – Piano Nazionale d'Azione per l'Occupazione 2002*, Roma, giugno 2002.
- Consiglio dei Ministri, *Relazione al Progetto di legge n. 2020 della XIV Legislatura*.
- Consiglio dei Ministri, *Relazione al Progetto di legge n. 848 della XIV Legislatura*.
- Dipartimento Pari Opportunità, *Linee guida per l'attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e per la valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa*, Fondi strutturali 2000-2006 – VISPO (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità).
- Eurostat – European Commission, *Regions: Statistical yearbook 2001*, France, 2001.
- Frey, Luigi e Livraghi, Renata (a cura di), *Contratti atipici e tempo di lavoro*, in «Quaderni di economia del lavoro», n. 62, 1998, Franco Angeli, Milano.
- Frey, Luigi e Livraghi, Renata (a cura di), *Gestione del tempo di lavoro e lavoro femminile*, in «Quaderni di economia del lavoro», n. 64, 1999, Franco Angeli, Milano.
- Giannelli, G., Pettini, A., 2001, «La relazione tra vita professionale e familiare delle donne toscane: il ruolo delle politiche sociali e del lavoro», in corso di pubblicazione, Servizio Lavoro.
- INPS, *1° Rapporto sul lavoro parasubordinato*, Coordinamento Generale Statistico Attuariale, Roma, marzo 2001.
- IPRES – Regione Puglia – UE, *Il mercato del lavoro in Puglia*, Ed. Stampa, Pubblicità & Stampa, Bari 2000.
- IPRES, *Note di approfondimento su aspetti di interesse generale per la comunità regionale pugliese*, in: *Puglia in cifre 2001*, Progedit, Bari 2002.
- IRES, Rapporto del Nidil – Cgil, *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*, Giovanna Altieri – Cristina Oteri, Working Paper n. 3, gennaio 2002.
- ISFOL, Rapporto 2000, *Formazione e occupazione in Italia e in Europa*, Franco Angeli, Milano 2000.
- ISFOL, *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, Monografie sul mercato del lavoro e politiche per l'impiego, novembre 2001.

- ISFOL, *La riforma del part-time. Il compromesso tra flessibilità e tutela in Italia ed in Europa*, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego n. 3, Roma maggio 2001.
- ISFOL, *Gli incentivi all'imprenditoria nelle politiche attive del lavoro: gli interventi dello Stato e delle Regioni*, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 5/1999, Roma maggio 2001.
- ISTAT, *Le strutture familiari*, Indagine Multiscopo sulle famiglie «Famiglia, soggetti sociali e condizioni dell'infanzia», Roma 1998.
- ISTAT, *La vita quotidiana di bambini e ragazzi*, Indagine Multiscopo sulle famiglie «Famiglia, soggetti sociali e condizioni dell'infanzia», Roma 1998.
- ISTAT, *Forze di lavoro – Media 2001*, Roma 2002.
- ISTAT, *Rapporto sulla situazione economica del Paese – Rapporto annuale 2001*, Roma 2002.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, Roma 2001.
- OCSE, *Employment Outlook*, Parigi, settembre 1998.
- OCSE, *Employment Outlook*, Parigi 1999.
- Programma di iniziativa comunitaria *Equal*, Documento unico di programmazione.
- Programma di iniziativa comunitaria *Occupazione – Now*, *Nuove prospettive di occupazione per le donne*, Rapporto speciale, dicembre 1996.
- Regione Toscana, *Il mercato del lavoro – Rapporto 2001*, Collana «Lavoro/ Studi/Ricerche», n. 28, Giunti Prato, maggio 2002.
- Regione Toscana, *L'occupazione femminile, Rapporto 2001*, Collana «Lavoro – Studi e ricerche», n. 27, Giunti, Prato 2002.
- Ruzzo, M., *La collocazione della Puglia rispetto alle altre regioni europee: la determinazione di indicatori socioeconomici*, in *Rapporto annuale 1998 – Sistema agroalimentare e programmazione*, a cura dell'Osservatorio Puglia sul mondo rurale e sul sistema agroindustriale, Italgrafica Sud, Bari 1999.
- SVIMEZ, *Rapporto 2000 sull'economia del Mezzogiorno*, Il Mulino, Bologna, luglio 2000.
- SVIMEZ, *Informazioni SVIMEZ*, n. 3-5 giugno 2002, Ind. Graf. F. Failli s.n.c., Guidonia-Montecelio (RM).

DAL NOSTRO CATALOGO

UNIVERSITÀ	
I. Loiodice, a cura di, <i>Imparare a studiare</i>	12,91
R. Gallelli, a cura di, <i>Corpo e identità</i>	12,91
F. Pinto Minerva, A. D'Elia, a cura di, <i>A scuola di città</i>	12,91
P. Polieri, <i>Il manifesto poetico della donna «riformata»</i>	7,75
G. Nebbia, <i>Risorse, merci, ambiente</i>	12,91
A. Paladino, <i>Gioco e animazione nella scuola</i>	10,33
AA.VV., <i>Emozioni: cultura, comunicazione, benessere</i>	15,00
ISTITUZIONI	
N. Antonacci, <i>La Provincia di Bari dal 1861 al 1914</i>	15,49
POLITECNICO	
F. Selleri, <i>La fisica del Novecento</i>	18,08
D. Spinelli, C. Verdiscia, <i>Teatro Piccinni. Storia e disegni</i>	11,36
L. Bozzo, F. Calace, <i>Gente, luoghi, percorsi</i>	12,91
S. Bisciglia, <i>Bella e possibile. Immaginare, progettare e vivere la città contemporanea</i>	12,91
F. Selleri, <i>La fisica tra paradossi e realtà</i>	18,08
CONFINI	
Iustinianus, <i>Institutiones/Instituzionet</i> , a cura di N. Sheu	7,75
STRUMENTI	
F. Cartoni, M. Didonna, <i>Le fiere</i>	12,91
Ipres, <i>Puglia in cifre 2002</i>	18,00
G. Ferri, a cura di, <i>Medie imprese, capitale di rischio e crescita</i>	13,00
R.V. Santandrea, a cura di, <i>Donne e mercato del lavoro</i>	13,00
RETI	
A. Rinella, <i>Raccontare la città</i>	13,00
A. Rinella, <i>Le tre città di Bari</i>	13,00
A. Rinella, <i>Oltre l'acciaio. Taranto: problemi e progetti</i>	13,00
ITINERARI	
A. Ciancio, a cura di, <i>La Peucezia in età romana</i>	18,00
QUADERNI IRRE-PUGLIA	
AA.VV., <i>Immaginare l'Europa</i>	17,56
AA.VV., <i>Laicità e religioni nella scuola del Duemila</i>	18,08
AA.VV., <i>L'albero della vita</i>	12,91
AA.VV., <i>Storie di teatro</i>	12,91
V.A. Leuzzi, G. Esposito, a cura di, <i>Terra di frontiera. Profughi ed ex internati in Puglia</i>	15,49
P. Calvario, V.A. Leuzzi, <i>L'Università di Bari. 1943-1945</i>	12,91
S. Pansini, <i>La formazione degli adulti in Italia</i>	10,33
S. Pansini, S. Russo Rossi, <i>Le scelte della maturità</i>	12,91
PERCORSI INTERCULTURALI IRRE-PUGLIA	
F. Massimeo, P. Selvaggi, <i>Storia, percorsi, prospettive</i>	5,16
A. Brusa, A. Brusa, M. Cecalupo, <i>La terra abitata dagli uomini</i>	15,49
A. Portoghese, M. Vigli, <i>I nomi di Dio</i>	12,91
L. Galliani, R. Costa, <i>Le macchine simboliche</i>	12,91
B. De Lucia, L. Marchetti, G. Vianello, P. Zeller, <i>Le forme della vita</i>	10,33
M.S. Amendola, D. Canitano, M. Lamanna, <i>I suoni per comunicare</i>	12,91
RACCONTI	
R. Scialpi, <i>L'orologio da polso</i>	14,46
R. Semeraro, <i>La giostra della passione</i>	11,00
R. Semeraro, <i>L'arte per una vita. Il marchese Giorgio Capranica del Grillo</i>	14,00

Il catalogo della Progedit è in rete, al sito www.progedit.com
 È possibile richiedere i nostri libri, senza aggravio di spese, a:
 Progedit snc, via De Cesare, n. 15 - 70122 Bari
 tel. 080/5230627, fax 080/5237648, e-mail: progedit@progedit.com
