

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**FACOLTÀ DI SCIENZE STATISTICHE**  
**CORSO DI LAUREA IN STATISTICA ECONOMIA E FINANZA**



**TESI DI LAUREA TRIENNALE**

**PROTEZIONE DELL'IMPIEGO E SUSSIDI DI DISOCCUPAZIONE IN ITALIA**

Relatore: Prof. Paolo Vanin

Laureanda: Jonida Gega

Matricola: 544786 - SEF

ANNO ACCADEMICO: 2007-2008



*Alla mia Famiglia*



## INDICE

<b>1.Introduzione.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Cenni Storici</b>	
<b>1.2 Protezione dell'impiego e Sussidi di disoccupazione in Italia</b>	
<b>2.Gli occupati e disoccupati nel territorio nazionale.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 La presenza degli occupati in Italia</b>	
<b>2.2 Gli occupati dipendenti e indipendenti</b>	
<b>2.3 La presenza dei disoccupati in Italia</b>	
<b>2.4 Le linee di intervento sulla disoccupazione di lunga durata</b>	
<b>3.I principali contratti di lavoro.....</b>	<b>21</b>
<b>3.1 Le tipologie contrattuali offerte dalle imprese</b>	
<b>3.2 Lavoro temporaneo</b>	
<b>3.3 Lavoro in nero</b>	
<b>4. Politiche del lavoro.....</b>	<b>29</b>
<b>4.1 Politiche passive e politiche attive</b>	
<b>4.2 Perdita di lavoro e accesso ai sussidi di disoccupazione</b>	
<b>4.3 Tutela della maternità e paternità</b>	
<b>5. Conclusioni.....</b>	<b>45</b>
<b>6. Bibliografia.....</b>	<b>47</b>



# 1. INTRODUZIONE

## 1.1 Cenni storici

Nel ultimo ventennio la normativa italiana è stata tra le più restrittive rispetto ai paesi europei. La teoria economica afferma che la legislazione italiana consiste nell'assicurare il lavoratore contro le possibili fluttuazioni del mercato del lavoro e trasferirne il peso sul'impresa che può neutralizzare con maggiore facilità. Prima di vedere cosa sono la protezione dell'impiego e sussidi vediamo una breve storia della evoluzione della legislazione italiana.

Già con rivoluzione industriale in Gran Bretagna le masse che cominciarono a spostarsi nelle zone industriale dove la loro manodopera era richiesta ma non ben riconosciuta con la retribuzione e i condizioni di lavoro, fecero che i lavoratori si organizzassero in organizzazioni volti a meglio tutelare i loro diritti che in quel tempo quasi non esistevano.

Entrando poi nella realtà Italiana fra altri, un ruolo centrale ha avuto l'entrata in vigore nel 1 gennaio 1948 della Costituzione Italiana: *L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. (art.1), La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. (art.4).....*

Nel 1966 viene introdotto per la prima volta nella legislazione italiana il principio per cui il datore di lavoro può licenziare un lavoratore, senza incorrere in costi aggiuntivi, solo qualora ricorrano gli estremi della *giusta causa* o del *giustificato motivo* (legge 604/1966). La prima fa riferimento a eventi che incrinino il rapporto fiduciario tra il datore di lavoro e il lavoratore; il secondo a motivazioni di natura economica. Se il licenziamento non avviene per giusta causa o giustificato motivo, l'art. 8 della legge 604 prevede la *tutela obbligatoria*, obbliga cioè il datore di lavoro a risarcire il danno versando una indennità da un minimo di cinque ad un massimo di dodici mensilità. L'entità del costo cui l'imprenditore incorre in caso di licenziamento non giustificato, nonché l'estensione dei soggetti coperti dalla tutela legislativa, viene modificata nel 1970 e nel 1990.

*La Legge 300/1970, Statuto dei lavoratori: dalla tutela obbligatoria alla tutela reale.* L'art. 18 dello Statuto dei lavoratori prevede, in caso di licenziamento ingiustificato, l'obbligo per il datore di lavoro di reintegrare (tutela reale) il lavoratore e corrispondergli un'indennità a titolo di risarcimento del danno subito. La legge si applica a tutti i datori di lavoro che occupino, più di quindici lavoratori.

*La Legge 108/1990: tutela obbligatoria per i lavoratori appartenenti a imprese piccole.* La legge 108/1990 impone, in caso di licenziamento ingiustificato avvenuto in un'unità produttiva con meno di quindici lavoratori, l'obbligo di risarcimento (tutela obbligatoria) con un'indennità pari a minimo 2,5 e massimo 6 mensilità.

In sintesi, prima del 1990, i lavoratori appartenenti a imprese piccole possono essere licenziati anche senza giusta causa o giustificato motivo. Dopo il 1990, la legge prevede invece che sia corrisposto loro un indennizzo.

*La legge 196/97 "Pacchetto Treu"* - Interviene in materia di apprendistato, contratti di formazione, tirocini, borse lavoro. E' introdotto il lavoro interinale e rivisto il regime sanzionatorio del lavoro a tempo determinato. Viene superato il monopolio pubblico in materia di collocamento. Nascono i PIP (Piani di inserimento professionale) per promuovere il primo inserimento dei giovani. Per quel che riguarda la formazione, forte risalto viene dato alla valutazione, alla certificazione, all'accreditamento, all'analisi dei fabbisogni professionali, alla formazione permanente, all'integrazione con il mercato del lavoro e con il sistema dell'istruzione. Nel 2001 con il D.lg. 368/2001 regola il lavoro a tempo determinato, in attuazione della direttiva CE 70/1999. Con la legge costituzionale n. 3/2001 di riforma del Titolo V della Costituzione vengono specificate le materie di esclusiva potestà regionale, tra cui quelle relative all'istruzione, alla formazione professionale, ai servizi sociali e alle le politiche attive del lavoro. Il 3 ottobre il Governo presenta il Libro Bianco sul mercato del lavoro e il 15 novembre il Disegno di legge delega n. 848 in materia di occupazione.

Nel 2002 Governo e parti sociali (senza la Cgil) siglano il Patto per l'Italia, che si occupa in primo luogo di: servizi pubblici per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, misure di sostegno al reinserimento attraverso tutele attive e incentivanti, Statuto dei lavori, sperimentazione in deroga all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, flessibilizzazione dei contratti di lavoro, dialogo sociale.



Il 14 febbraio del 2003 viene emanata la legge 30 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro". Il Governo predispone il Libro Bianco sul Welfare. Tra le priorità fissate nel documento vi sono servizi e giustizia fiscale per le famiglie, sostegno alle povertà estreme, interventi a favore dei non autosufficienti, maggior tutela e valutazione del mondo dell'handicap e avvio di politiche che consentano di superare il problema demografico.

Il 28 marzo, con la legge n. 53 (riforma Moratti), si stabilisce il diritto/dovere a fruire dell'offerta di istruzione e formazione professionale per almeno 12 anni o comunque fino al conseguimento di una qualifica entro il diciottesimo anno di età (obbligo formativo). Viene inoltre facilitato il passaggio da un ambito all'altro e l'alternanza tra scuola e lavoro, anche grazie ad un sistema di crediti formativi e di certificazioni. Il 10 settembre viene emanato decreto legislativo n. 276 "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro".

Il 22-23 marzo durante il Consiglio di Primavera a Bruxelles la Commissione propone, a metà del percorso che va dal 2000 al 2010, un rilancio della strategia di Lisbona, basato su un nuovo tipo di partenariato con gli Stati membri e con la focalizzazione di due aree specifiche (la produttività e l'occupazione).

Il 2005 è l'anno della valutazione intermedia dei risultati raggiunti dall'Unione e dai singoli Stati membri, ma anche dell'individuazione delle criticità e della definizione delle priorità per il rilancio della Strategia nel periodo 2005-2010.

Al termine del Consiglio di primavera la Commissione elabora le Linee guida integrate per la crescita e l'occupazione 2005-2008 che recepisce:

1.la Raccomandazione sulle Linee guida generali per le politiche economiche, principale strumento di coordinamento delle politiche economiche nell'Unione nell'ottica di una politica orientata alla crescita e alla stabilità

2.la proposta di Decisione del Consiglio sulle Linee guida per le politiche di occupazione, punto di riferimento delle politiche occupazionali dei singoli Stati membri che ha contribuito fin dal 1997 a migliorare le priorità, il monitoraggio e l'analisi dell'attuazione delle politiche per l'occupazione nella UE.

Il nuovo documento elaborato dal Consiglio si concentra in particolare sul contributo delle Linee guida alla creazione di nuovi e migliori posti di lavoro e sulla necessità di modernizzazione dei sistemi di previdenza sociale.

## **1.2 Protezione dell'impiego e sussidi di disoccupazione in Italia**

I regimi di protezione dell'impiego rappresentano un insieme eterogeneo di normative che regolano l'interruzione del rapporto di lavoro. Ai fini dell'analisi economica è molto importante il fatto che la decisione di interrompere un licenziamento non spetti solo al lavoratore e/o al datore di lavoro, ma possa richiedere l'intervento di un tribunale, incaricato di accertare la validità giuridica del licenziamento. Il legislatore stabilisce inoltre che un licenziamento, se consentito, deve essere accompagnato da un risarcimento monetario e che la decisione di separazione venga notificata all'interessato con un periodo minimo di preavviso. Un'altra dimensione importante dei RPI riguarda le procedure da avviare prima del licenziamento. Queste ultime sono particolarmente importanti per i licenziamenti collettivi, in quanto si richiede spesso che un'impresa discuta con i sindacati di un eventuale licenziamento. Infine, la legislazione si applica in maniera differente a seconda delle caratteristiche del posto di lavoro, quali la dimensione aziendale ed il settore di appartenenza.

Nel caso italiano, in particolare, la legislazione prevede anche che il tribunale, quando considera nullo un licenziamento, possa ordinare la reintegrazione del lavoratore e obbligare l'impresa a mantenere in vita il rapporto di lavoro. Uno studio recente ha stimato che un'impresa italiana con più di 15 addetti che licenzia un operaio e perde la causa di lavoro un anno dopo il licenziamento con una probabilità dell'ottanta per cento, dovrà aspettarsi un costo pari a 15 mensilità, vale a dire un anno e tre mesi di salario.

Dal punto di vista dell'analisi economica, i diversi aspetti di protezione dell'impiego si dividono in due parti. La prima è il trasferimento monetario dall'impresa al lavoratore, da effettuare nel caso di licenziamento. La seconda è una tassa, in quanto si tratta di un somma pagata a terzi (le parcelle degli avvocati). Nel caso italiano, il trasferimento corrisponde a circa l'80 per cento del totale costo di licenziamento.

### Il sussidi di disoccupazione:

L'aumento della disoccupazione nella maggior parte dei paesi europei a partire dagli anni 70 ha attratto l'attenzione dei politici ed economisti sul ruolo dei sussidi. I sistemi dei sussidi di disoccupazione sono riformati in modo tale da fornire ai disoccupati incentivi appropriati alla ricerca di lavoro quando vi sono posti disponibili e in modo da sostenere il reddito quando tali posti mancano.

In particolare l'Italia spende un piccolo ammontare in interventi a sostegno del reddito dei disoccupati, e i sussidi sono molti bassi rispetto ai paesi europei. In realtà c'è il rischio che un aumento del sussidio può ridurre l'intensità di ricerca di lavoro e di conseguenza aumenta la disoccupazione. Vi è un altro aspetto dei sussidi ed è quello che riguarda i salari. I sussidi di disoccupazione hanno un effetto su i salari medi, anche sulla disuguaglianza salariale. In generale un aumento del sussidio aumenta il salario medio.

Anche i sindacati giocano un ruolo importante sul sistema dei sussidi, in effetti un aumento del sussidio aumenta il loro potere contrattuale. Nel caso in cui i disoccupati godono un sussidio maggiore il sindacato contratterà i salari maggiori preoccupandosi meno delle conseguenze in termini di disoccupazione.

Dal altra parte quando i sussidi di disoccupazione sono maggiori, le imprese hanno bisogno di incentivare i lavoratori con salari più alti, sia per indurre i disoccupati ad accettare un nuovo lavoro, sia per trattenere i lavoratori più produttivi.

Gli effetti dei sussidi sulla disoccupazione e sui salari dipendono anche dalla durata del sussidio. Nei paesi in cui il sussidio alla disoccupazione è erogato per un tempo molto limitato, l'effetto della generosità del sussidio è molto inferiore rispetto ad altri paesi in cui il sussidio è erogato per un tempo più lungo.

La struttura di questa tesi è la seguente: Nel capitolo due si presentano le caratteristiche di occupati e disoccupati e i relativi tassi di occupazione e disoccupazione, anche le linee di intervento della disoccupazione. Nel terzo capitolo ci occuperemo dei principali contratti di lavoro. Nell'ultimo capitolo si presentano le politiche di lavoro che riguardano le politiche passive e attive, la tutela della maternità e Statuto dei lavoratori.



## 2. Gli occupati e disoccupati nel territorio nazionale

### 2.1 La presenza degli occupati in Italia

Vediamo quanti sono i occupati presenti nel territorio nazionale. Per fare un primo sguardo usiamo i dati statistici elaborati dal CNEL su i dati ISTAT in cui si studia la rilevazione continua sulle forze di lavoro negli 2004-2005 e la ricostruzione della serie storica negli anni 1993-2003 e dati ISTAT.

Definiamo prima chi sono i occupati. Nella condizione di **occupato** si classificano le persone (con almeno 15 anni) che, durante la settimana hanno svolto ore di lavoro retribuite in qualsiasi attività. **Il tasso di occupazione** si ottiene dal rapporto tra gli occupati e la popolazione tra i 15-64 anni.

Cominciamo con un analisi grafica. Vediamo il grafico nella pagina seguente. Nel grafico vediamo il tasso di occupazione tra i 15-64 anni per ripartizione territoriale negli anni 1993-2005. Guardando il grafico osserviamo che le aree geografiche presentano un evoluzione diverso del tasso di occupazione della popolazione in età lavorativa nel confronto col 2005.

In primo luogo vediamo che il tasso di occupazione nel Nord-Est, per ciascuno degli anni presi in considerazione, si trova al di sopra di quello registrato nelle altre tre aree geografiche, questo dovuto dal fatto che la presenza di lavoratori immigrati giuocano un importante ruolo.

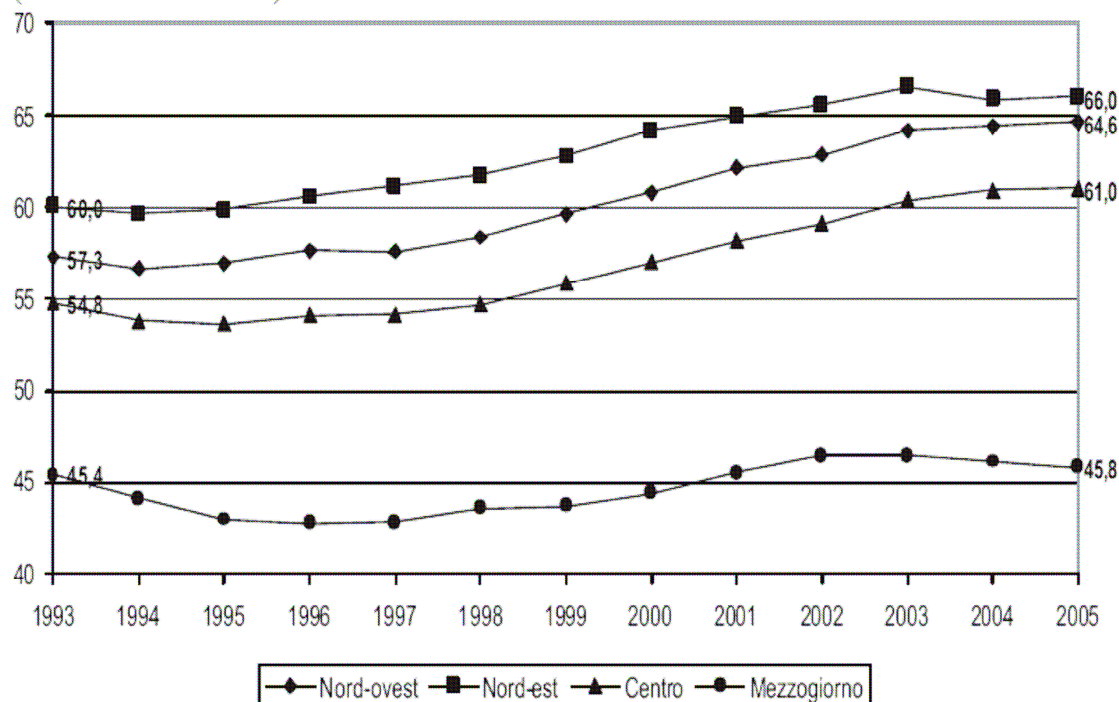
Sia nel Nord-Est sia nel Nord-Ovest, il tasso di occupazione presenta un andamento decrescente a partire dal anno 1994. Dal 1994 in poi ha preso il suo andamento crescente fino al 2003. Mentre nel Nord-est, il tasso di occupazione inizia a decrescere nel 2004. Dal 2004 in poi ha avuto un andamento leggermente crescente fino al 2005. Nel Nord-Ovest continua a crescere nei due ultimi anni, anche se si nota una forte decelerazione rispetto agli anni precedenti. In sintesi nel corso del 2004 e 2005, il tasso di occupazione nel Nord-Ovest si è avvicinato a quello nel Nord-Est.

Nel centro Italia , il tasso di occupazione nel periodo 1993-2005 si trova al di sotto di quello di Nord-Est e del Nord-Ovest In particolare il tasso di occupazione nel Centro decresce fino al 1995. Dal 1996 in poi riprende il suo andamento crescente.

Infine il Mezzogiorno non solo, per il periodo preso in considerazione si caratterizza per tassi di occupazione sempre inferiori a quelli delle altre tre grandi ripartizioni, questo dovuto dal fatto che nel Mezzogiorno la maggior parte delle persone lavorano in nero. Nel Sud non presenta segni di ripresa fino al anno 1998. Dal 1998 in poi inizia ad aumentare che continua fino al 2003. A partire dal anno 2003 il tasso di occupazione nel Mezzogiorno ha un andamento leggermente decrescente.

*Figura 2.4 - Tasso di occupazione 15-64 anni per ripartizione territoriale (15-64 anni)*

(Anni 1993-2005)



*Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005 e ricostruzione serie storica anni 1993-2003 e dati ISTAT, Conti Economici Nazionali (serie storiche)*

## 2.2 Occupati dipendenti e indipendenti

Ora vediamo i occupati dipendenti e indipendenti per i diversi settori, usando i dati statistici elaborati dal CNEL sui i dati ISTAT tra il 2004 e il 2005. Guardando la tabella nella pagina seguente vediamo i occupati per genere e settore di attività economica.

In generale il numero degli occupati dipendenti è cresciuto per tutti i settori. Nel anno 2005 i occupati dipendenti risultano 16.534 (in migliaia). In particolare le donne dipendente nel 2005 risultano meno (7,008 in migliaia) rispetto agli uomini (9.526 in migliaia). In generale le donne lavorano di meno, perche dedicano più tempo alla famiglia. Il maggiore incremento si registra in agricoltura più di 4,9 per cento, soprattutto tra le donne (più 7,1 per cento). Nel settore di costruzioni si registra un maggior aumento rispetto al settore dell'industria (più 7,3 per cento ). Questo settore è l'unico che presenta un diminuzione dell'occupazione dipendente femminile ( meno 0,6 per cento ).

Dal altra parte l'occupazione indipendente è diminuita per tutti i settori del economia, tranne il settore di costruzioni, dove il numero di occupati indipendenti è rimasto sostanzialmente invariato. I indipendenti risultano meno rispetto ai lavoratori dipendenti 1.817 (in migliaia). Il lavoro indipendente si riduce in maniera particolarmente tra le donne (meno 16,5 per cento). In generale l'occupazione indipendente femminile presenta un calo superiore a quello degli uomini per tutti i settori.

Nel settore dei servizi l'occupazione indipendente diminuisce (meno 5,3 per cento). Nel settore di costruzioni i numero degli occupati indipendenti rimane praticamente invariato rispetto al anno precedente. In seguito si nota una diminuzione della componente femminile (meno 12,9 per cento ), e un aumento degli uomini (più 0,5 per cento ).

*Tabella 2.8 - Occupati dipendenti e indipendenti per genere e settore produttivo. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004*

	Occupati dipendenti								
	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura	282	134	416	293	144	436	3,9	7,1	4,9
Industria	4.003	1.347	5.350	4.125	1.339	5.464	3,0	-0,6	2,1
di cui Costruzioni	1.030	76	1.106	1.106	80	1.186	7,4	5,0	7,3
Servizi	5.000	5.351	10.351	5.108	5.525	10.633	2,2	3,3	2,7
<b>Totale</b>	<b>9.285</b>	<b>6.832</b>	<b>16.117</b>	<b>9.526</b>	<b>7.008</b>	<b>16.534</b>	<b>2,6</b>	<b>2,6</b>	<b>2,6</b>
	Occupati indipendenti								
	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura	401	173	574	366	145	511	-8,7	-16,5	-11,0
Industria	1.294	224	1.518	1.275	201	1.476	-1,5	-10,3	-2,8
di cui Costruzioni	696	31	727	699	27	727	0,5	-12,9	-0,1
Servizi	2.641	1.554	4.194	2.571	1.471	4.042	-2,7	-5,3	-3,6
<b>Totale</b>	<b>4.336</b>	<b>1.951</b>	<b>6.287</b>	<b>4.212</b>	<b>1.817</b>	<b>6.029</b>	<b>-2,9</b>	<b>-6,8</b>	<b>-4,1</b>

*Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.*



## 2.3 La presenza dei disoccupati in Italia

Ora vediamo quanti sono i disoccupati presenti in Italia. Anche qui andremo in aiuto dei dati statistici elaborati dal CNEL su i dati ISTAT sulla rilevazione continua sulle forze di lavoro, negli anni 2004-2005 e ricostruzione della serie storica negli anni 1993-2003.

Definiamo chi sono i disoccupati. I **disoccupati** sono le persone dai 15-64 anni in cerca di un'occupazione e che dichiarano: di non essere occupati, di essere disponibili a lavorare ovvero di avviare un'attività autonoma, di avere effettuato almeno un'azione di ricerca di lavoro, di essere disponibili immediatamente ad accettare un lavoro qualora venga loro offerto. Il **tasso di disoccupazione** si ottiene dal rapporto tra i disoccupati e la popolazione tra i 15-64 anni.

In generale il tasso di disoccupazione è basato sull'esistenza di frizioni nel processo di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. La presenza di frizioni implica che imprese e lavoratori, prima di poter iniziare a produrre, debbano investire tempo e risorse per incontrarsi e quindi dare vita a nuovi posti di lavoro.

In mondo in cui i lavoratori sono eterogenei, coloro che ricevono maggiori **sussidi** hanno un **salario di riserva** maggiore. Le imprese quindi devono offrire a loro salari maggiori, altrimenti questi ultimi non sono disposti ad accettarli e preferiscono di rimanere disoccupati. La probabilità di ogni lavoratore di uscire dalla disoccupazione diventa funzione decrescente del **livello dei sussidi**, poiché all'aumentare dei sussidi si riduce il numero di offerte accettabili che fanno le imprese. Riducendosi così la probabilità di trovare un impiego, aumenta la durata media di disoccupazione.

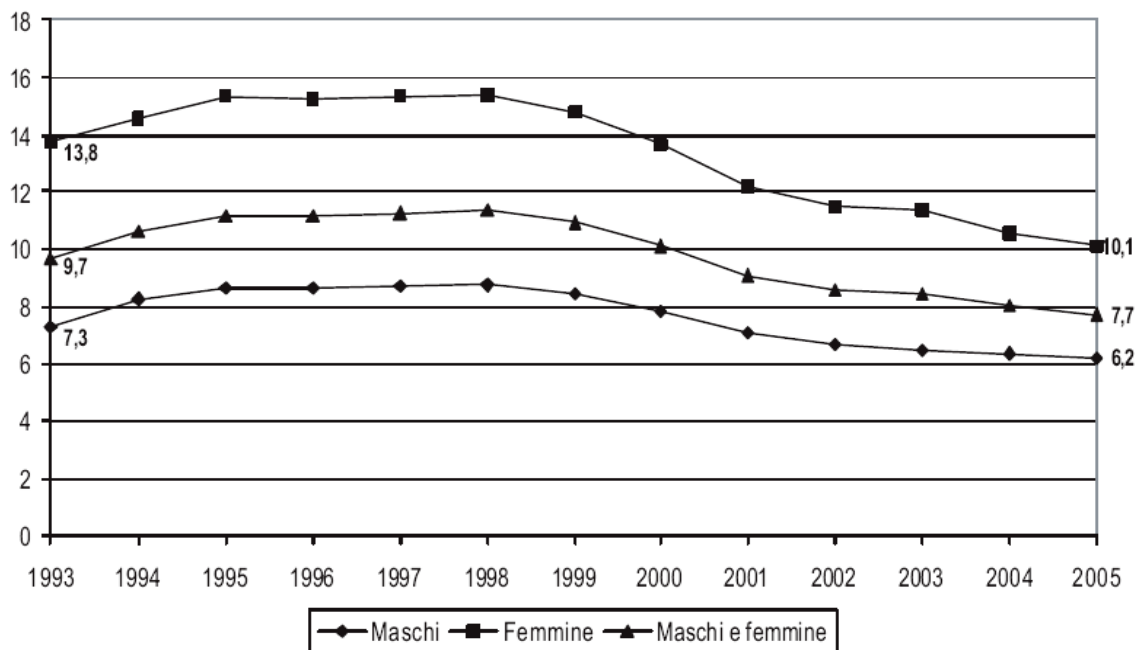
Guardando il grafico nella pagina seguente vediamo l'evoluzione nel tempo del tasso di disoccupazione in confronto al 2005. In primo luogo nel corso degli anni 1993-1995 il tasso di disoccupazione mostra un trend crescente. In secondo luogo tra il 1996 e il 1998, in cui il tasso di disoccupazione rimane più o meno stabile. A partire dal 1999, abbiamo iniziato un trend decrescente fino al 2005.

L'andamento del tasso di disoccupazione presenta alcune differenze tra i uomini e le donne. In particolare il tasso di disoccupazione maschile è stato più accentuato nel 1994.

Mentre quello femminile è aumentato soprattutto tra il 1994 ed il 1995. Statisticamente le donne lavorano di meno rispetto agli uomini, questo dovuto dal fatto che da una parte le donne dedicano più tempo alla famiglia dall'altra parte le imprese assumono meno donne per non avere costi aggiuntivi in futuro (per esempio la maternità). Conseguentemente a partire dal 1993 fino al 1998, il tasso di disoccupazione è cresciuto sia per i uomini sia per le donne.

Nel 1999 inizia un trend decrescente del tasso di disoccupazione, che lo porterà ad attestarsi al 7,7 per cento nel 2005, rispetto all'anno precedente che registra 11,3 per cento. Questo andamento decrescente ha interrelato di più le donne che gli uomini. Infatti tra il 1998 ed il 2002, il tasso di disoccupazione femminile è diminuito dal 15,4 per cento all'11,5 per cento (3,9 punti percentuali in meno). Mentre quello maschile è passato dall'8,8 per cento al 6,7 per cento (2,1 punti percentuali in meno). Tra il 2002 ed il 2005, il tasso di disoccupazione femminile è diminuito di 1,4 punti percentuali, arrivando al 10,1 per cento nel 2005. Rispetto al 2002, anche il tasso di disoccupazione maschile si riduce nuovamente sia pure solo di mezzo punto percentuale, posizionandosi al 6,2 per cento nel 2005.

*Figura 3.3 - Tassi di disoccupazione per genere (Anni 1993-2005)*



*Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005 e ricostruzione serie storica anni 1993-2003*

## 2.4 Le linee di intervento sulla disoccupazione di lunga durata

Le eventuali forme di intervento a favore dei disoccupati sono classificati in due categorie: **sussidi al reddito e sostegno all'occupazione**. Entrambe le forme di intervento provocano distorsioni. In particolare, le misure che favoriscano l'inserimento occupazionale dei disoccupati portano effetti negativi per gli altri disoccupati che potrebbero incontrare maggiore difficoltà di trovare un posto di lavoro a causa dell'effetto di sostituzione. Le politiche a favore dei disoccupati nel caso in cui sono efficienti, rischiano ad aumentare la durata attesa di ricerca del lavoro dei nuovi entranti nel mercato del lavoro.

Lo stato di disoccupato identifica sia i lavoratori che hanno difficoltà a trovare un posto di lavoro, sia gli individui caratterizzati da occupazione potenziale, ma poco interessati ad un effettivo ingresso nel mercato del lavoro. Ovviamente le politiche di lavoro dovrebbero rivolgersi alla prima categoria in modo tale di ridurre la disoccupazione totale.

L'obiettivo dei centri per l'impiego (CPI) è di ridurre la durata di disoccupazione. I CPI dovrebbero effettuare uno screening dei disoccupati tra i colloqui individuali, per valutare in primo luogo l'effettiva disponibilità degli individui a lavorare e in secondo luogo di capire chi sono effettivamente alla ricerca di un lavoro, “**occupabili in fieri**”.

Gli “**occupabili in fieri**” si dividono:

1. Le persone che presentano un elevato grado di occupabilità e che devono la lunga permanenza nello stato di disoccupato a situazioni contingenti, **quasi occupabili**.
2. Le persone che presentano caratteristiche personali, titoli di studio e qualifiche poco appetibili per il sistema delle imprese, **occupabili non appetibili**

Per la prima categoria di occupati un efficiente intervento del centro per l'impiego in termini di intermediazione con la domanda di lavoro delle imprese, cioè di fornitura di servizi di collocamento dovrebbe essere sufficiente.

Evidentemente questo intervento dipende dalle capacità di intermediazione dei CPI. Per facilitare il collocamento, i CPI potranno, pubblicare i servizi che i CPI possono offrire alle imprese, dalla preselezione, al collocamento mirato, ai tirocini. Se ciò non fosse sufficiente le attività di consulenza, che sono brevi corsi di recupero-consolidamento delle proprie competenze ed eventualmente avviati all'attività di tirocinio, consentendo l'instaurarsi di un rapporto di conoscenza reciproca fra impresa e disoccupato.

Per quando riguarda i occupati non appetibili nei confronti del impresa, le politiche devono aumentare l'autostima dei lavoratori, e indirizzare il lavoratore verso una opportuna formazione professionale. Naturalmente la formazione dovrà essere coerente con le storie personali dei disoccupati.

## **3. I Principali contratti di lavoro**

### **3.1 Le tipologie contrattuali offerte dalle imprese**

Andiamo a vedere le tipologie contrattuali offerte delle imprese, usando i dati statistici pubblicati dal Ministero del lavoro, Sistema Informativo Exelsior, 2001-2007. Vediamo prima cosa sono i diversi contratti di lavoro. Il contratto a tempo indeterminato è caratterizzato dal fatto di non prevedere termini di scadenza, tutelando il lavoratore attraverso l'acquisizione di maggiore garanzia di stabilità del posto del lavoro.

Mentre per il contratto a tempo determinato è stabilita una scadenza prefissata e deve avere forma scritta ed accettata del lavoratore, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo. Può essere concluso o prorogato fino al termine massimo di 3 anni. Per i dirigenti la durata del contratto è stabilita fino ad un massimo di 5 anni.

Il contratto di apprendistato consiste in uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, in cui l'apprendistato riceve dal datore di lavoro un insegnamento teorico-pratico, accompagnata dall'obbligo di formazione esterna all'azienda. L'apprendistato rappresenta uno dei canali percorribili per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e formazione. La durata del contratto non può superare i 3 anni e sarà personalizzata.

Il contratto di inserimento ha come obiettivo l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari soggetti attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali a un determinato contesto lavorativo.

Nel anno 2007 l'incidenza sul totale delle assunzioni previste da parte delle imprese con contratti a tempo determinato nel loro insieme continua a crescere, raggiungendo il 42,6 %, un punto e mezzo in più rispetto al anno precedente 2006.

Teniamo presente che i dati fanno riferimento alle sole previsioni di assunzione, vanno intesi come indicazioni di "contratti di ingresso", ossia tipologie di contratti che le imprese tengono più opportune di assumere nel corso dell'anno. Dal'altra parte una parte di questi contratti "flessibili" in ingresso si possono spostare, nell'arco del

tempo, verso un diverso carattere dell'occupazione, quello a tempo indeterminato.

I contratti a tempo indeterminato continuano a diminuire, passando dal 60 % del 2001 al 45,4 del 2007. Mentre il contratto a tempo determinato negli ultimi anni è aumentato, lo stesso si può dire anche per il contratto di apprendistato. In altri termini, è come se gli imprenditori considerino ormai i contratti a tempo determinato come il prevalente “ rapporto di primo impiego “ alternativo a quello permanente”. Al contratti di inserimento ed agli contratti le imprese fanno ricorso in misura marginale e inferiore a quella registrata negli anni precedenti.

La quota maggiore di contratti a termine risulta 44,7 % nel settore dei servizi, contro il 39,3 % dell'industria. Mentre nel settore terziario questa quota cresce di un solo punto percentuale. Nel settore di industria l'aumento è di 2,3 punti percentuali. I singoli valori settoriali sono compresi tra circa un quarto del totale per gli studi professionali e i due terzi nel caso dell'istruzione privata.

Tra le attività industriali, tranne le costruzioni e le industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto (dove la quota dei contratti a termine è la più bassa), in tutti gli altri comparti si arriva a superare il 39-40%, anche se in tre casi vi è una leggera riduzione rispetto al 2006 (industrie della gomma e materie plastiche, dei beni per la casa e il tempo libero, produzione e distribuzione di energia, gas e acqua).

Le industrie estrattive presentano un incremento di (ben 9 punti in più rispetto al 2006), alimentari (+3,7 punti), della carta ed editoria (+4,1), dell'elettronica (+3,4), del chimico-farmaceutico (+3,3), dei minerali non metalliferi (+6,8 punti) e della produzione di energia, gas e acqua (+5,8 punti). Come per gli anni passati, la massima incidenza del ricorso ai contratti temporanei si riscontra nelle industrie alimentari e in quelle della gomma e della plastica, con una quota di poco superiore alla metà del totale.

Nel settore dei servizi la quota di contratti a tempo determinato sembra più elevata: in 9 comparti su 13 la relativa quota è superiore a un terzo, e in due casi (oltre all'istruzione privata, di cui si è già fatto cenno, gli alberghi, i ristoranti e i servizi turistici) arriva anche a superare il 60%. Ma nel terziario si concentrano anche i settori con l'incidenza più contenuta di contratti a termine: non solo gli studi professionali, come già riportato, ma anche il commercio e le riparazioni di autoveicoli, il credito e i servizi avanzati alle imprese.

Al contrario, i contratti a tempo indeterminato, sono utilizzati di più da altri comparti dei servizi (studi professionali, trasporti e attività postali, commercio all'ingrosso, servizi operativi alle imprese e alle persone, commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli, credito, assicurazioni e servizi finanziari, informatica e telecomunicazioni) e tutti con una quota pari a oltre la metà delle assunzioni previste. Nell'industria, sei settori vedono invece una percentuale di entrate a tempo indeterminato compresa tra il 45% e il 50% del totale.

**Tav. 1 - Assunzioni previste dalle imprese per tipo di contratto – anni 2001-2007**  
(quote % sul totale delle assunzioni previste)

ITALIA						
	Totale assunzioni (v.a.)*	Tipo di contratto (valori %)				
		Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Contratto di inserimento	Altri contratti
2001	713.560	60,0	30,8	7,5	(2)	1,7
2002	685.890	58,0	33,0	7,4	(2)	1,6
2003	672.470	56,5	32,8	9,3	(2)	1,4
2004	673.760	58,4	29,2	8,1	3,0	1,3
2005	647.740	50,0	37,8	9,1	(3)	3,2
2006	695.770	46,3	41,1	9,6	1,8	1,2
2007	839.460	45,4	42,6	9,6	1,6	0,9

\*Valori arrotondati alle decime

(1) Fino al 2003 la quota dei contratti a tempo determinato comprende anche il contratto formazione-lavoro (CFL)

(2) Modalità non esistente fino al 2003 (ha sostituito dal 2004 il CFL)

(3) Nel 2005 il contratto di inserimento non era esplicitato

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2001-2007

## 3.2 Lavoro temporaneo

I contratti “ a tempo determinato” rispondono a esigenze organizzative e funzionali reali delle imprese e hanno contribuito a un aumento dell’occupazione, e allo stesso tempo facilita un ingresso stabile dei giovani nel mercato del lavoro. Ciascun azienda potrà assumere per una sola volta un lavoratore con contratto temporaneo di una non inferiore a tre anni. Alla fine del contratto, il lavoratore viene assunto a tempo indeterminato o lascia l’azienda. I contratti temporanei hanno risposto a due esigenze delle imprese: La prima è di avere periodi di prova più lunghi per valutare i lavoratori. La seconda è l’esigenza di avere maggiori margini di flessibilità per ridurre i costi nel caso di condizioni di domanda debole. La flessibilità in uscita di un lavoratore nel caso di licenziamento può agevolarsi attraverso l’attribuzione di una **“indennità economica di licenziamento”**, che si aggiunge al periodo preavviso. Questa indennità si applicherebbe solo in caso di **licenziamenti individuali** (non collettivi) per giustificato motivo oggettivo (e non disciplinari). L’importo di indennità è predeterminato per legge. Con **l’indennità di licenziamento** , il lavoratore godrebbe di una tutela economica aggiuntiva per far fronte alla carenza di reddito nel tempo necessario alla ricerca di un nuovo lavoro e l’azienda avrebbe la certezza della definitiva risoluzione del rapporto. Ciò significa che la disciplina attuale sanzionatoria dettata dall’articolo 18 dello Statuto dei lavoratori non viene modificata, si interviene invece in una fase anteriore prevedendo un’opzione prevista per legge di indennizzo monetario per evitare il contenzioso.

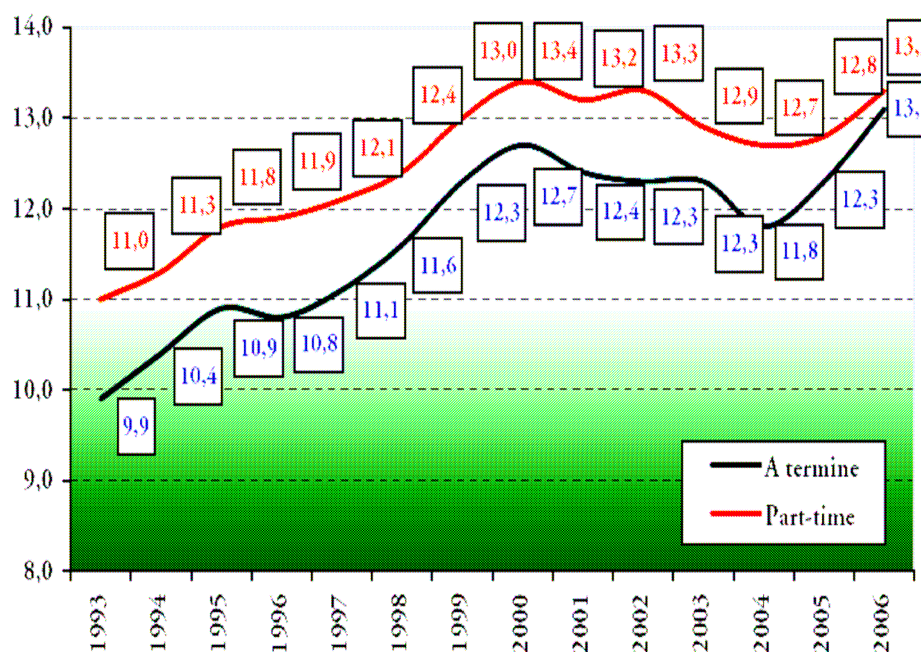
Cominciamo ad presentare i occupati a termine(a tempo pieno o parziale) e part-time(il cui inserimento nella categoria degli “atipici” è però discutibile) sul totale degli occupati alle dipendenze negli anni 1993-2006. Anche qui andremo in aiuto dei dati statistici pubblicati dal Ministero del lavoro, Sistema Informativo Exelsior, 2006. Nella media del 2006 i dipendenti “non standard “ sono stati 4 milioni e 37 mila, poco meno di un quarto (23,9 %) dei 16,9 milioni di dipendenti totali; di questi quasi 12,9 milioni (pari a 76 %) risultano occupati “standard “, cioè dipendenti stabili a tempo pieno. I dipendenti “a termine” sono 2,2 milioni (13,1 %): in cui 1,7 milioni risultano a tempo pieno, 475 mila lavoratori sono part-time.



Con riferimento solo alla durata del rapporto contrattuale, l'incidenza della quota di occupati temporanei sul totale degli occupati dipendenti è passata dal 9,9 % del 1993 al 13,1 del 2006, superando i due milioni di unità. Per effetto di questo andamento, in quasi 15 anni la quota di occupati temporanei alle dipendenze si è cresciuta di 3,2 punti.

Per quanto riguarda i settori nell'industria il lavoro temporaneo e quello part-time incidono rispettivamente per il 9 e per il 6 %. Nei servizi non solo il lavoro part-time ha un'incidenza tripla rispetto all'Industria, con 12 % risultano occupati temporanei, e 17 % quelli part-time.

**Occupati a termine e part-time sul totale degli occupati alle dipendenze  
Anni 1993-2006 (in % )**



Fonte: Istat

Cominciamo ad analizzare l'incidenza delle imprese con dipendenti che nel corso del anno 2006 hanno utilizzato personale con contratti temporanei per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale. Anche qui andremo in aiuto dei dati statistici pubblicati dal Ministero del lavoro, Sistema Informativo Exelsior, 2006.

Guardando la tabella vediamo le imprese che hanno utilizzato dipendenti a tempo determinato. In particolare nel Nord-Est le imprese hanno utilizzato lavoratori a tempo determinato sono 25,4 per cento, 24,5 per cento sono i dipendenti apprendisti. In totale i contratti temporanei utilizzati di più sono presenti nel Nord-Est con (48,7 %). Segue il Centro con ( 45,2 %).

Vediamo dalla tabella nel settore di Industria in senso stretto, le imprese che hanno utilizzato contratti temporanei sono 48,4 per cento. In particolare i contratti più utilizzati sono soprattutto Industria Farmaceutica (68,7 %), Produzione e Distribuzione di energia, gas e acqua (64,1 %) , e Industrie chimiche e petrolifere (63,5 %).

In servizi i contratti temporanei più utilizzati da parte delle imprese sono: in Istruzione e servizi formativi privati (58,3 %), e in attività radiotelevisive e dello spettacolo (53,8 %). In sintesi le imprese che occupano 500 dipendenti e oltre usano spesso i contratti a termini. Mentre le imprese che presentano un numero di dipendenti minore , non più di nove non usano spesso i contratti temporanei.

Tavola 12.2

**Incidenza delle imprese con dipendenti che nel corso del 2006 hanno utilizzato personale con contratti temporanei per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale (quota % sul totale)**

ITALIA

Cfr. domande 1A.1-1B.1-4B del questionario di rilevazione

	Imprese che hanno utilizzato					Imprese che hanno utilizzato contratti temporanei (*)
	dipendenti tempo determinato	apprendisti	lavoratori interinali	collaboratori a progetto	lavoratori stagionali	
<b>TOTALE</b>	<b>21,1</b>	<b>21,4</b>	<b>5,7</b>	<b>10,4</b>	<b>2,9</b>	<b>42,5</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>22,8</b>	<b>26,0</b>	<b>8,5</b>	<b>9,6</b>	<b>1,7</b>	<b>47,5</b>
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>24,6</i>	<i>24,2</i>	<i>12,4</i>	<i>10,9</i>	<i>2,2</i>	<i>48,4</i>
Estrazione di minerali	28,1	19,7	7,8	11,2	0,8	43,9
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	21,8	23,1	5,6	6,6	7,6	42,8
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	27,6	20,5	8,8	8,6	1,7	45,1
Industrie del legno e del mobile	19,0	25,6	7,3	7,1	1,1	42,8
Industrie della carta, della stampa ed editoria	22,6	22,3	10,6	17,8	1,5	49,0
Industrie chimiche e petrolifere	38,1	18,6	30,4	24,7	2,8	63,5
- di cui: <i>Industria farmaceutica</i>	<i>49,6</i>	<i>15,3</i>	<i>36,0</i>	<i>32,2</i>	<i>1,1</i>	<i>68,7</i>
Industrie della gomma e delle materie plastiche	32,8	24,1	25,5	11,8	2,1	57,5
Industrie dei minerali non metalliferi	24,6	22,3	11,3	11,2	0,8	45,6
Industrie dei metalli	24,1	27,4	15,7	9,1	0,9	52,0
Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	27,7	27,7	19,2	17,6	1,4	56,8
- di cui: <i>Industria aeronautica</i>	<i>38,0</i>	<i>20,3</i>	<i>33,9</i>	<i>27,6</i>	<i>0,0</i>	<i>60,4</i>
- di cui: <i>Fabbricazione autoveicoli e altri mezzi di trasporto</i>	<i>34,6</i>	<i>28,0</i>	<i>19,5</i>	<i>17,1</i>	<i>1,8</i>	<i>58,6</i>
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	23,2	25,7	13,6	14,6	0,7	49,0
- di cui: <i>Componenti e apparecchiature elettroniche</i>	<i>28,2</i>	<i>26,6</i>	<i>18,1</i>	<i>19,1</i>	<i>1,2</i>	<i>55,7</i>
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	17,2	20,0	6,0	7,8	1,8	36,7
Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua	43,9	17,9	29,9	26,6	1,1	64,1
<b>Costruzioni</b>	<b>20,2</b>	<b>28,7</b>	<b>2,9</b>	<b>7,7</b>	<b>0,9</b>	<b>46,3</b>
<b>SERVIZI</b>	<b>19,9</b>	<b>18,5</b>	<b>3,9</b>	<b>11,0</b>	<b>3,7</b>	<b>39,4</b>
Commercio al dettaglio	17,0	18,3	3,8	7,2	2,6	33,6
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	13,7	20,9	2,7	7,7	1,3	35,0
Commercio all'ingrosso	18,5	17,7	6,1	13,3	1,8	39,3
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	29,5	21,5	2,4	5,0	15,6	46,0
- di cui: <i>Alberghi e servizi turistici</i>	<i>36,4</i>	<i>21,2</i>	<i>3,4</i>	<i>6,8</i>	<i>23,0</i>	<i>51,5</i>
Trasporti e attività postali	26,9	12,5	5,2	14,1	2,0	40,7
- di cui: <i>Trasporto-movimentazione merci e logistica</i>	<i>25,2</i>	<i>12,7</i>	<i>5,1</i>	<i>13,2</i>	<i>1,1</i>	<i>39,7</i>
Informatica e telecomunicazioni	19,3	17,5	4,3	22,3	0,6	44,5
Servizi avanzati alle imprese	23,1	16,5	6,4	25,5	0,9	47,5
Credito, assicurazioni e servizi finanziari	30,5	18,1	14,2	20,7	1,3	48,8
Servizi operativi alle imprese e alle persone	23,5	12,0	4,6	15,1	2,1	40,6
Istruzione e servizi formativi privati	34,4	13,8	2,3	29,8	1,4	58,3
Sanità e servizi sanitari privati	35,0	11,6	4,4	26,0	1,8	53,0
Altri servizi alle persone	14,8	36,4	1,9	8,1	2,6	50,5
- di cui: <i>Attività radiotelevisive e dello spettacolo</i>	<i>22,0</i>	<i>31,2</i>	<i>2,9</i>	<i>14,3</i>	<i>3,6</i>	<i>53,8</i>
Studi professionali	7,7	11,3	0,4	4,5	0,1	21,1
<b>RIPARTIZIONE TERRITORIALE</b>						
Nord Ovest	20,7	21,5	8,0	11,9	2,1	44,5
Nord Est	25,4	24,5	7,8	12,1	3,9	48,7
Centro	22,6	23,7	4,6	11,2	3,1	45,2
Sud e Isole	16,6	16,9	2,2	6,8	2,9	32,9
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>						
1-9 dipendenti	14,4	19,2	2,2	6,9	2,5	35,5
10-49 dipendenti	42,5	30,8	14,4	20,7	4,0	69,3
50-249 dipendenti	75,4	31,8	38,3	39,1	3,8	90,1
250-499 dipendenti	83,1	31,2	48,8	52,9	10,0	93,3
500 dipendenti e oltre	84,3	38,6	54,2	50,1	16,0	95,1

### **3.3 Lavoro in nero**

“ Lavoro in nero” già dalla parola capiamo il significato di questo tipo di lavoro. Questo lavoro nasce nei luoghi di lavoro, dove ci sono le attività economiche che contribuiscono al prodotto interno lordo ufficialmente osservate ma che non sono registrate e tassate. Queste attività rientrano nel calcolo dell'economia sommersa che pur essendo di norma legali sfuggono per vari motivi alla conoscenza da parte della pubblica amministrazione. . La diffusione del fenomeno è in generale associata alla domanda di servizi, in particolare da parte delle famiglie, e più in generale alla domanda proveniente da settori ad alta intensità di manodopera e a bassa redditività. Nel caso degli immigrati nasce il sommerso di lavoro cioè manca del tutto un formale rapporto di impiego oppure vi è una regolarità formale ma non sostanziale. Quindi gli immigrati sono la componente che contribuisce maggiormente a questo fenomeno.

Il livello del sommerso economico in Italia è senza altro elevato. Secondo le stime di ISTAT al 2001 in Italia i occupati non regolari ammontano a più di 3,4 milioni di unità, pari a poco meno del 15 % dell'occupazione totale nazionale. I lavoratori in nero identificati dal Ministero del lavoro, Inail e Inps sono oltre 15,000 nel 2000, più di 17,000 nel 2001, più di 15,000 nel 2002: per un totale pari a circa 48,000 unità nel triennio considerato.

Le diverse tipologie dei lavoratori in nero: cassintegrati, lavoratori in malattia, disoccupati con indennità di disoccupazione, minori, pensionati, studenti, doppiolavoristi e lavoratori extracomunitari: sono circa 41,000 lavoratori in nero dipendenti riconosciuti da Inps e Ministero dl lavoro nel triennio, una quota significativa e crescente è quella degli stranieri (11,000 nella media del triennio ), mentre marginale è la consistenza di pensionati (700), minori (270), beneficiari di ammortizzatori sociali (170), doppiolavoristi(100).

I lavoratori stranieri hanno un peso rilevante nel lavoro nero. Infatti l'incidenza degli immigrati sul totale dei lavoratori in nero è cresciuta dal 20 % nel biennio 2000-2001 al 33 % nel 2002. In valori assoluti più di 3.000 lavoratori immigrati in nero scoperti nel 2000 e nel 2001 meno di 5.000 nel 2002.

## 4. Politiche di lavoro

In generale le politiche di lavoro o la regolamentazione del mercato del lavoro sono state viste come una causa della elevata disoccupazione o viceversa. Nel capitolo di “*Politiche di lavoro*” di Paolo Sestito vediamo cosa sono queste politiche. Una loro classificazione sistematica si trova nel modulo LMP (Labour Market policies ), secondo cui si considerano interventi di politica occupazionale nel mercato di lavoro che agiscono in modo selettivo per proteggere i soggetti con difficoltà occupazionali. Lo schema LMP considera le politiche che operano direttamente nel mercato di lavoro ed si classificano in nove categorie:

- 1. supporto e orientamento personalizzati a favore di chi cerca lavoro da parte dei servizi pubblici dell'impiego.*
- 2. formazione e addestramento*
- 3. schemi di suddivisione del lavoro (job sharing)*
- 4. incentivi all'occupazione*
- 5. politiche di inserimento lavorativo dei disabili*
- 6. creazione diretta ( nel settore pubblico in senso lato) di posti di lavoro*
- 7. incentivi alle nuove attività di impresa*
- 8. politiche passive di tutela economica dei disoccupati*
- 9. schemi di pensionamento anticipato*

Tale classificazione è divisa in due parti tra politiche attive e politiche passive. Le politiche attive riguardano gli interventi che forniscono un supporto temporaneo per i soggetti che hanno difficoltà nell'accesso al mondo del lavoro. Mentre le politiche passive che riguardano i interventi che forniscono una assistenza finanziaria direttamente o indirettamente agli individui con difficoltà occupazionali.

## 4.1 Politiche passive e politiche attive

Le politiche passive sono dei interventi che mirano a alleviare le conseguenze, soprattutto reddituali della disoccupazione. Gli obiettivi di queste politiche sono di natura assicurativa, cioè garantire a ciascun lavoratore nel caso di una perdita del lavoro un sostegno al reddito.

**L'indennità di disoccupazione** spetta i lavoratori che sono assicurati contro la disoccupazione involontaria, che siano stati licenziati. Non è riconosciuta nei confronti di chi si dimette volontariamente (fanno eccezione le lavoratrici in maternità). L'indennità è riconosciuta quando le dimissioni derivano da giusta causa, e si può ottenere quando il lavoratore può far valere: **1)** almeno due anni di assicurazione per la disoccupazione involontaria. **2)** almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro. L'indennità viene corrisposta per 8 mesi, ma può durare fino a 12 mesi se il disoccupato ha superato i 50 anni di età. L'indennità è corrisposta nella misura del 60% dell'ultima retribuzione percepita, nei limiti di un importo massimo mensile lordo che per il 2008 è di € 858,58, elevato a € 1.031,93 per i lavoratori che possono far valere una retribuzione lorda mensile superiore a € 1.857,48. L'indennità viene pagata mensilmente dall'Inps con un assegno. L'indennità in pagamento nel corso del 2008 è calcolata nel seguente modo: ai lavoratori con età inferiore a 50 anni spetta il 60% della retribuzione per i primi sei mesi e il 50% per il settimo mese e ottavo mese; ai lavoratori con età pari o superiore a 50 anni spetta il 60% della retribuzione per i primi sei mesi, il 50% per il settimo e ottavo mese e il 40% per i mesi successivi.

Il trattamento si interrompe quando il lavoratore ha percepito tutte le giornate di indennità, viene avviato ad un nuovo lavoro, diventa titolare di un trattamento pensionistico diretto. ( pensione di vecchiaia, di anzianità, pensione di inabilità)

**L'indennità di mobilità** è una prestazione che spetta ai lavoratori che sono stati collocati in mobilità dalla loro azienda a seguito di: **1)** esaurimento della cassa straordinaria **2)** licenziamento per riduzione di personale o trasformazione di attività o di lavoro **3)** licenziamento per cessazione dell'attività da parte dell'azienda.

L'importo corrisponde in questo caso **Per i primi 12 mesi: 100%** del trattamento di Cassa integrazione straordinaria percepito o che sarebbe spettato nel periodo

immediatamente precedente il licenziamento, nei limiti di un importo massimo mensile. **Per i periodi successivi:** 80% del predetto importo.

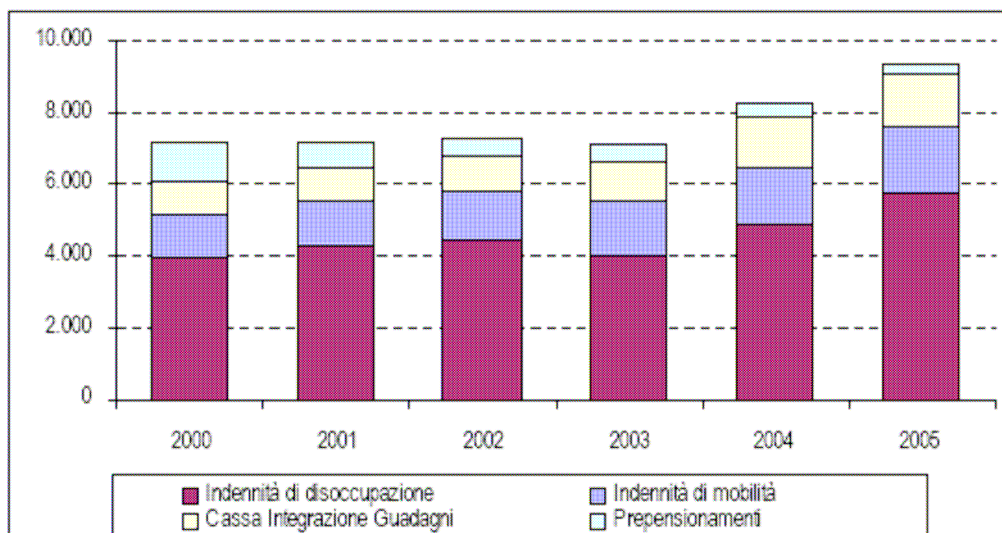
In ogni caso l'indennità di mobilità non può superare un importo massimo mensile determinato di anno in anno, importo che dal 1° gennaio 2008 è di € 858,58 lordi mensili (netto € 808,44), elevato a € 1.031,93 lordi mensili (netto € 971,67) per i lavoratori che possano far valere una retribuzione lorda mensile superiore a € 1.857,48. L'indennità è pagata ogni mese dall'Inps direttamente al lavoratore ed è sospesa quando l'interessato è assunto con contratto a tempo determinato o a tempo parziale.

**La cassa integrazione guadagni** ordinaria è un intervento a sostegno delle imprese in difficoltà, che garantisce al lavoratore un reddito sostitutivo della retribuzione. La cassa di integrazione guadagni spetta agli operai, impiegati e quadri delle imprese industriali in genere e delle imprese industriali e artigiane del settore edile e lapideo. Corrisponde all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate. L'importo del trattamento ordinario non può però superare un limite massimo mensile stabilito di anno in anno (per il 2008 è di € 858,58 ed è elevato 1.031,93 in caso di retribuzione mensile superiore a € 1.857,48).

Nel grafico successivo vediamo le spese delle politiche passive, anche qui andremo in aiuto dei dati statistici pubblicati dal Ministero del lavoro riferiti negli anni 2000-2005. La maggiore quota delle politiche passive riguarda **l'indennità di disoccupazione**, che costituiscono oltre 60 per cento del totale, e **l'indennità di mobilità** che presenta circa il 20 per cento del totale. Entrambe le politiche presentano un aumento a partire dal 2003.

Nel 2005 rispetto al anno precedente l'aumento del totale della spesa per le politiche passive in cui tre quarti corrisponde all'aumento delle indennità di disoccupazione non agricola (più 26 per cento), un aumento dell'indennità di mobilità di circa il 13 per cento e il resto è l'aumento della Cassa Integrazione Guadagni. Mentre continua a ridursi la spesa per i prepensionamenti seguendo il trend evidente a partire dal 2001.

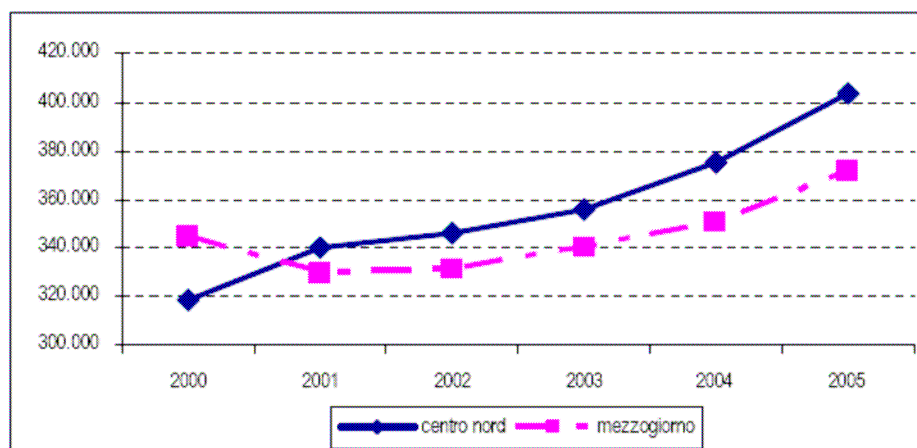
**Fig. 17 Spesa per politiche passive (anni 2000-2005, milioni di euro a prezzi correnti)**



Fonte: elaborazioni su dati MLPS. La figura è tratta dal Rapporto DPS 2006 in corso di pubblicazione

Le indicazioni derivabili dall'articolazione dello stock medio annuo di beneficiari (pari a livello nazionale a circa 800.000 persone) sul territorio. Nella Figura successiva si mostrano che, abbiamo una crescita assoluta del numero dei beneficiari in entrambe le macroaree. In particolare la quota di beneficiari nel Mezzogiorno è ridotta a partire dal anno 2001 (a fronte del 52 per cento del 2005 è pari a 48,3 nel 2004 e 47,9 nel 2005). In generale le politiche passive sono più alte nel Centro-Nord, questo dovuto dal fatto che nel Sud la maggior parte dei lavoratori non risultano occupati o lavorano in nero.

**Fig. 18 Distribuzione territoriale dei beneficiari delle politiche passive, (anni 2000-2005, stock medio annuo)**



Fonte: elaborazioni su dati MLPS. La figura è tratta dal Rapporto DPS 2006 in corso di pubblicazione.



## *Politiche attive*

Il ruolo delle politiche attive è di integrare nel mercato i disoccupati di lunga durata, impedendo che il prolungarsi della disoccupazione li scoraggi dalla ricerca attiva di lavoro, ne riduca il capitale umano e li renda ininfluente nel calmierare le spinte salariali.

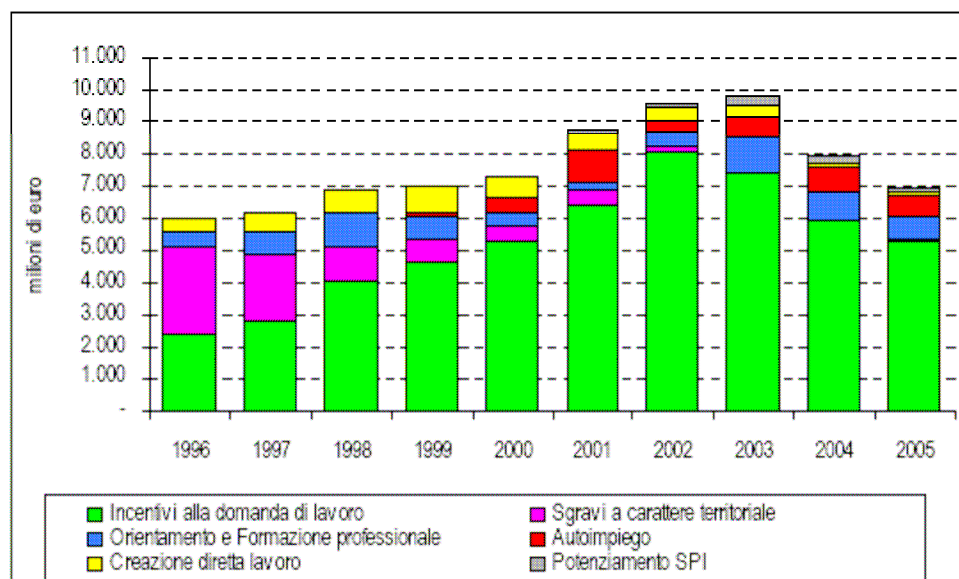
In generale le politiche attive riguardano gli interventi che forniscono un supporto temporaneo per i soggetti che hanno difficoltà nell'accesso al mondo del lavoro. Le politiche attive comprendono: Incentivi alla domanda di lavoro, Sgravi a carattere territoriale, orientamento e formazione professionale, autoimpiego, creazione diretta lavoro e potenziamento SPI .

Guardando il grafico nella pagina seguente vediamo che nel corso 1996-2005 la composizione delle politiche attive è profondamente mutata. Il ruolo degli sgravi a carattere territoriale che corrispondono a sostegno di posti di lavoro collocati in aree geografiche svantaggiate, hanno avuto un andamento decrescente a partire dal 1996 fino al completo esaurimento già nel 2002.

Mentre i Incentivi alla domanda di lavoro ha avuto un andamento crescente fino al 2002. Dal 2002 in poi è diminuita leggermente. La componente relativa a incentivi alla domanda di lavoro costituisce ancora, più del 76% delle politiche attive, corrispondente oltre 5 miliardi di euro.

Per quanto riguarda le politiche per autoimpiego e l'imprenditorialità hanno avuto avvio nel 1999 si sono stabilizzate negli ultimi tre anni attorno ai 600 milioni di euro, pari circa il 9 per cento del totale delle politiche attive. Le spese per orientamento e formazione professionale, largamente cofinanziate dai fondi comunitari, si attestano nel 2005 a circa il 10 per cento delle politiche attive con una spesa pari a oltre 700 milioni.

**Fig. 15 Spesa per politiche attive del lavoro (anni 1996-2005, milioni di euro a prezzi correnti)**



Nota: nella definizione qui adottata di politiche attive per l'occupabilità e l'occupazione di disoccupati e inoccupati le politiche attive comprendono: Incentivi alla domanda di lavoro, Sgravi a carattere territoriale, orientamento e formazione professionale, autoimpiego, creazione diretta lavoro e potenziamento SPI.

Fonte: elaborazioni su dati MLPS. La figura è tratta dal Rapporto DPS 2006 in corso di pubblicazione.

## 4.2 Perdita di lavoro e accesso ai sussidi di disoccupazione

L'Italia si caratterizza anche per le profonde differenziazioni tra regimi diversi, applicabili a diversi segmenti del mercato del lavoro. In particolare si distingue tra tre grandi regimi: **i)** quello applicato per i lavoratori delle imprese industriali medio - grandi (15 dipendenti ed oltre), che garantisce i trattamenti più generosi, sia negli importi che nelle durate, coprendo tanto le sospensioni dal lavoro (in costanza di rapporto di lavoro), con la CIG, quanto i licenziamenti collettivi, con la mobilità; **ii)** l'indennità ordinaria di disoccupazione, caratterizzata da durate ed importi contenuti, disponibile nella generalità dei settori non agricoli per i lavoratori che abbiano accumulato almeno 52 settimane di contributi nell'ultimo biennio; **iii)** un sistema di sostegno al reddito per i lavoratori con episodi di lavoro discontinui, tradizionalmente che sono presenti nel settore agricolo – con interventi effettuati *ex post* a favore di lavoratori che abbiano superato un minimo di giornate lavorate nell'anno .

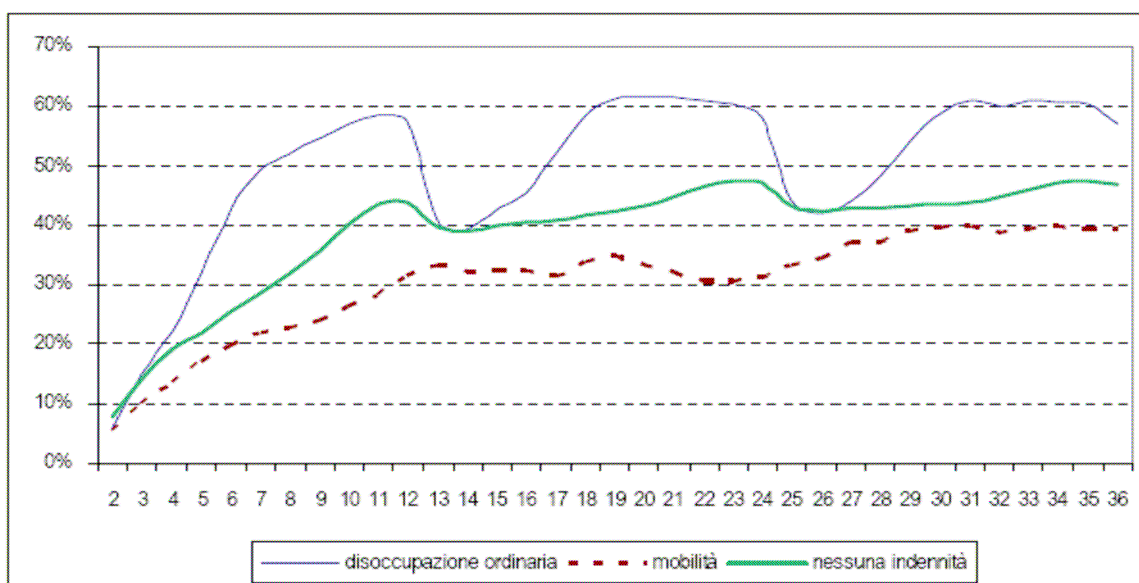
Vediamo l'indennità ordinaria di disoccupazione, che dei tre regimi prima detti rappresenta quello generale. Anche qui andremo in aiuto dei dati statistici pubblicati dal Ministero del lavoro. Secondo l'indagine del Ministero del lavoro, che dopo di una perdita di un lavoro esaminano l'eventuale corresponsione dell'indennità di disoccupazione e il successivo rientro nel lavoro, a partire dal 1999 fino al 2001.

Guardando la figura nella pagina seguente , confrontiamo coloro che chiedono ed ottengono un trattamento di disoccupazione ordinaria con coloro che invece non lo chiedono e non lo ottengono, ed con quanti invece percepiranno la più generosa indennità di mobilità. Vediamo le presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Tale cessazioni intervenute nel 1999 e senza rientro nel primo mese a seconda del tipo di indennità fruita.

L'indennità è condizionata da caratteristiche che hanno un loro impatto sulla performance occupazionale successiva.

In generale, coloro che percepiscono **l'indennità ordinaria di disoccupazione** hanno un successivo tasso di occupazione più alto. Le presenze nell'occupazione raggiungono un picco al mese 12 e poi calano in maniera marcata, e poi iniziano a rialzarsi al mese 24 ed a quello 36. Meno stagionale, ma sempre su livelli più bassi è il livello delle presenze nel lavoro dipendente di chi non percepisce nulla. Il livello più basso di presenze nell'occupazione si ha però per chi percepisca l'indennità di mobilità, dopo 12 mesi si tratta del e addirittura dopo 3 anni si è ancora non oltre il 40%.

**Fig. 6** Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni intervenute nel 1999 e senza rientro nel primo mese a seconda del tipo di indennità eventualmente fruita. Soggetti con meno di 55 anni di età.



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

Vediamo le differenze tra chi percepisca e chi non percepisca **l'indennità di disoccupazione ordinaria**. Guardando la tabella riportata nella pagina seguente, che riguarda le cessazioni al netto dei rientri già intervenuti nel primo mese (si riporta anche il dato relativo agli over54 anni). In particolare si riporta lo status occupazionale a momenti selezionati del tempo sull'arco dei 36 mesi complessivamente indagati incrociando la percezione di indennità coi precedenti contributivi, ma anche con la classe di età, il sesso ed il tipo di contratto da cui sia intervenuta la cessazione del rapporto del lavoro chiamata come al mese zero. Emergono dati interessanti, perché ad esempio l'essere donna si associa con una più bassa probabilità di occupazione, specialmente ove si percepisca l'indennità ordinaria. L'età si associa invece con una riduzione della probabilità di occupazione soprattutto ove si percepisca l'indennità di mobilità. È soprattutto interessante vedere come la "stagionalità" nel caso di chi percepisca l'indennità ordinaria non sia ascrivibile al fatto che si tratti di cessazioni da occupazioni a termine; in realtà le cessazioni da impieghi a termine sono sottorappresentate tra i percettori dell'indennità ordinaria e sia la percezione di questa che la provenienza da un rapporto a termine appaiono singolarmente esser associate con un pattern stagionale. A proposito della stagionalità va specificato che coloro che fruiscono di indennità di disoccupazione sono in genere caratterizzati da una peculiare stagionalità, con picchi in sei mesi nell'anno (dal 6 al 12, dal 18 al 24, dal 30 al 36), segno che molti lavoratori adottano un percorso lavorativo che li vede alternare sei mesi di lavoro (in modo da poter cumulare il requisito minimo dei 52 contributi settimanali nel biennio) a sei mesi di percezione dell'indennità.

**Tav. 1 Presenze nel lavoro dipendente nei mesi successivi alla cessazione d'un rapporto di lavoro dipendente. Cessazioni intervenute nel 1999 senza rientro nel primo mese.**

	% su tot.	3 mesi	6 mesi	9 mesi	12 mesi	16 mesi	20 mesi	24 mesi	36 mesi
Totale complessivo	100,0	14,2	26,6	37,0	44,7	40,7	44,5	47,6	47,5
con ind. di disoccupazione	7,0	15,1	42,7	54,5	57,3	45,5	61,6	58,1	39,5
con indennità di mobilità	1,5	9,8	19,9	24,1	31,7	32,5	33,3	31,4	46,9
senza indennità	91,6	14,3	25,5	35,9	44,0	40,5	43,3	47,1	47,5
<b>trattamento e contratto iniziale</b>									
<i>con indennità di disoccupazione</i>									
a tempo indeterminato	70,6	12,8	37,6	48,6	53,9	46,1	58,7	55,4	54,8
a termine	29,4	20,7	55,2	68,9	65,5	44,0	68,5	64,5	62,7
<i>con indennità di mobilità</i>									
a tempo indeterminato	78,4	8,2	16,1	18,9	25,7	27,5	27,9	26,1	35,0
a termine	21,0	16,0	33,3	41,3	52,0	49,3	52,0	50,7	54,7
<i>senza indennità</i>									
a tempo indeterminato	59,1	15,2	25,9	34,6	41,5	42,5	43,8	45,4	45,4
a termine	40,3	12,8	24,9	37,8	47,8	37,5	42,6	49,6	49,1
<b>trattamento e classe di età</b>									
<i>con indennità di disoccupazione</i>									
15-34	45,8	16,2	39,7	51,6	54,9	47,9	61,0	57,6	56,5
35-50	41,1	14,4	45,1	56,7	58,8	44,3	62,8	59,0	58,0
51-54	6,3	11,3	49,6	61,7	65,2	35,7	57,4	55,7	55,7
55-64	6,8	9,8	43,1	54,5	48,8	35,8	49,6	41,5	36,6
<i>con indennità di mobilità</i>									
15-34	21,7	18,1	31,9	40,4	51,1	56,4	57,4	51,1	57,4
35-50	39,3	10,0	20,6	24,1	32,4	33,5	34,1	32,4	45,3
51-54	21,5	1,1	6,5	7,5	10,8	6,5	7,5	9,7	10,8
55-64	17,6	1,3	2,6	2,6	2,6	3,9	3,9	3,9	5,3
<i>senza indennità</i>									
15-34	66,1	14,5	25,5	35,7	45,0	41,7	44,4	48,5	48,5
35-50	23,8	14,5	26,9	38,4	43,8	40,0	43,1	46,5	46,3
51-54	4,4	9,1	16,8	24,0	29,4	24,6	28,1	28,7	26,5
55-64	5,7	6,1	11,2	16,3	18,8	13,3	15,5	17,5	14,3
<b>trattamento e requisiti</b>									
<i>con indennità di disoccupazione</i>									
52-64 settimane	17,2	13,4	54,5	66,1	64,4	36,3	71,6	66,4	64,0
65 settimane ed oltre	76,9	16,0	41,2	53,1	57,2	48,8	61,0	58,0	56,8
<i>con indennità di mobilità</i>									
52-64 settimane	5,6	10,0	20,0	35,0	40,0	35,0	40,0	25,0	30,0
65 settimane ed oltre	83,5	10,4	20,1	23,2	29,2	30,2	31,9	30,2	37,2
<i>senza indennità</i>									
0-39 settimane	44,7	10,0	19,8	30,2	38,7	30,6	34,5	41,6	42,6
40-51 settimane	7,3	15,4	28,2	44,4	50,6	44,9	50,7	54,4	49,4
52-64 settimane	7,1	16,5	31,0	40,2	47,4	44,3	50,0	51,5	50,1
65 settimane ed oltre	40,9	18,3	30,1	39,8	48,0	49,8	50,5	51,0	50,6
<b>trattamento e sesso</b>									
<i>con indennità di disoccupazione</i>									
maschi	59,3	15,8	45,4	58,7	60,1	48,1	66,3	62,4	62,2
femmine	40,7	14,1	38,8	48,4	53,2	41,6	54,6	51,7	49,7
<i>con indennità di mobilità</i>									
maschi	63,3	10,2	20,4	23,5	31,4	33,6	33,6	31,0	41,2
femmine	36,7	9,2	19,1	25,2	32,1	30,5	32,8	32,1	36,6
<i>senza indennità</i>									
maschi	57,8	15,0	26,0	35,4	44,1	41,8	44,2	47,7	47,8
femmine	42,2	13,2	24,7	36,5	43,8	38,6	42,1	46,2	45,6

Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro-INPS, CLAP

## 4.3 Tutela della maternità e paternità

La tutela della maternità è un principio fondamentale sancito dall'articolo 37 della Costituzione. La legge italiana garantisce la protezione della salute della lavoratrice madre e il diritto del bambino ad un'adeguata assistenza. Vediamo quali sono oggi le regole che riguardano la tutela delle lavoratrici madri? Quando si ha diritto alla indennità pagate dall'INPS?

### *Il congedo di maternità*

Innanzitutto vediamo che cos'è il congedo di maternità. Il congedo di maternità è una forma di tutela ampia e flessibile, garantita durante la gravidanza e nei primi mesi di vita del bambino o dell'ingresso in famiglia di un bambino per adozione o affidamento.

La legge vieta di far lavorare le donne **nei due mesi precedenti** la data presunta del parto (astensione obbligatoria ante partum) e **nei tre mesi successivi** alla data effettiva del parto (astensione obbligatoria post partum). Nel caso in cui la data effettiva del parto sia successiva a quella presunta, l'astensione obbligatoria ante partum è prolungata fino alla data della nascita effettiva del bambino.

Negli ultimi anni è stata introdotta la cosiddetta **flessibilità dell'astensione obbligatoria** che consente alla lavoratrice dipendente di ritardare il periodo di assenza obbligatoria fino **a un mese** prima della data presunta del parto, e di potere così usufruire **di quattro mesi** di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino.

Nel caso in cui il bambino nasca morto, o deceda successivamente al parto, la lavoratrice ha comunque diritto alle prestazioni economiche per i tre mesi successivi al parto, o per un periodo maggiore in casi di parto prematuro.

L'indennità di maternità spetta alle lavoratrici subordinate, alle lavoratrici parasubordinate, alle lavoratrici autonome e, in alcuni casi, alle madri disoccupate.

La prestazione economica di maternità a carico dell'Inps è pari all'80% della retribuzione (per le lavoratrici dipendenti) o del reddito (nel caso delle lavoratrici iscritte alla Gestione separata dell'Inps). In particolare:

**per le impiegate**, la retribuzione di riferimento è quella percepita nel periodo mensile immediatamente precedente l'astensione, cui si aggiunge il rateo delle mensilità aggiuntive (tredicesima, quattordicesima ecc.) diviso per 30 giorni;

**per le operaie e per le apprendiste**, la retribuzione di riferimento va divisa per 26 giorni o per il numero dei giorni lavorati, se il mese non è stato interamente lavorato;

**per le lavoratrici domestiche**, la retribuzione utilizzata per il calcolo dell'indennità è quella convenzionale sulla quale si pagano i contributi previdenziali;

**per le disoccupate**, ci si riferisce all'ultima mensilità di retribuzione percepita interamente prima dello stato di disoccupazione;

**per le coltivatrici dirette, colone e mezzadre**, si fa riferimento alla retribuzione minima giornaliera, imponibile ai fini contributivi, prevista per gli operai agricoli a tempo indeterminato nell'anno precedente la data effetti-va del parto;

**per le artigiane e commercianti**, la retribuzione di riferimento è data dalla retribuzione minima giornaliera, imponibile ai fini contributivi, dell'anno in corso, prevista per la qualifica di impiegato del rispettivo settore (artigianato o commercio);

**per le lavoratrici parasubordinate** l'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile (comprese le festività) in misura pari all'80% di  $1/365^{\circ}$  del reddito, derivante da attività di collaborazione o di libera professione, utile ai fini contributivi. Ciò nei limiti del massimale annualmente previsto.

Nel caso di **collaborazione coordinata o a progetto**, viene preso a riferimento il reddito dei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. Il reddito cioè che risulta dai versamenti contributivi in favore della lavoratrice, sulla base della dichiarazione del committente. Nel caso di **libere professioniste**, viene preso a riferimento, per ciascuno dei

mesi,  $1/12^{\circ}$  del reddito. Il reddito cioè che risulta dalla denuncia dei redditi da attività libero professionale, relativa all'anno o agli anni in cui sono compresi i dodici mesi.



### *Il congedo della paternità*

La legge riconosce al padre dopo la nascita del bambino il diritto di astenersi dal lavoro al posto della madre, usufruendo del congedo di paternità e della relativa indennità pari all'80% della retribuzione.

Il congedo può essere riconosciuto solo nei seguenti casi:

- 1)morte o grave infermità della madre
- 2)abbandono del bambino da parte della madre
- 3)affidamento esclusivo al padre

In caso di abbandono avvenuto durante i tre mesi successivi al parto, la madre perde il diritto al congedo di maternità dal momento dell'abbandono stesso; l'eventuale residuo periodo di astensione obbligatoria può essere riconosciuto al padre, dietro presentazione al datore di lavoro di idonea certificazione che attesti la situazione.

Il congedo di paternità è finalizzato a garantire al neonato, l'assistenza materiale ed affettiva di un genitore. Esso viene riconosciuto al padre lavoratore a prescindere dal fatto che la madre sia lavoratrice (dipendente, autonoma ecc.) o casalinga.

In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento si applica altresì al padre adottante o affidatario fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Il padre lavoratore che ha diritto al congedo di paternità può presentare la domanda compilando gli appositi moduli reperibili presso le sedi Inps.

### *Il congedo parentale*

Terminato il periodo di congedo di maternità, è possibile richiedere ulteriori periodi di assenza per assistere il bambino. Il congedo parentale (astensione facoltativa) può essere richiesto anche dal padre ed è riconoscibile fino agli otto anni di età del bambino. Le lavoratrici autonome possono goderne in misura ridotta, fino ad un massimo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino, e non è previsto che possa usufruirne il padre. Il congedo parentale è utilizzabile come segue: 6 mesi, continuativi o frazionati, per la madre: 6 mesi, elevabili a 7, continuativi o frazionati, per il padre: 10 mesi, continuativi o frazionati, qualora sia un solo genitore a prendersi cura del bambino. La condizione di genitore “solo” viene riconosciuta nel caso in cui l’altro sia morto, abbia abbandonato la famiglia o non abbia riconosciuto il figlio. L’affidamento ad un unico genitore deve risultare da un provvedimento formale. L’astensione può essere goduta in un’unica soluzione o frazionata; in quest’ultimo caso, per calcolare un mese si sommano le giornate di assenza di ciascun periodo fino a raggiungere i 30 giorni.

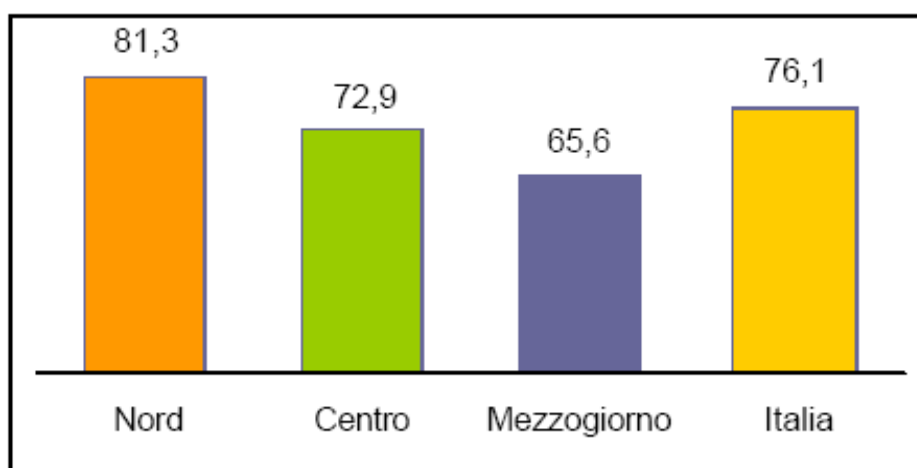
I congedi parentali dei due genitori non possono superare complessivamente il limite di dieci mesi (undici se il padre fruisce della elevazione). Anche i genitori adottivi o affidatari possono usufruire del congedo parentale ed i limiti di età del bambino sono superiori a quelli previsti per i figli biologici.

L’indennità di congedo parentale è pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera (calcolata con gli stessi criteri previsti per il congedo di maternità).

### *L'astensione per maternità e i congedi parentali*

Vediamo ora le madre che hanno usufruito di un periodo di astensione facoltativa dal lavoro per ripartizione geografica secondo i dati statistici dell'ISTAT.

Secondo l'ISTAT gli strumenti dell'astensione facoltativa dal lavoro e i congedi parentali sono utilizzati più al Nord (81 % delle neo-madri) che al Sud (66 %).



Le madre diplomate che hanno usufruito l'astensione facoltativa sono (79%), seguono le madre laureate con (75 %) e donne con basso titolo di studio (68 %). Il 95 % delle madri dichiara di aver ricevuto una regolare retribuzione o un'indennità di maternità durante il periodo che è stata a casa. Secondo l'indagine del ISTAT, il campione delle madri si divide esattamente a metà, esprimendo nel 50% dei casi il desiderio di protrarre più lungo l'assenza dal lavoro, e nell'altro 50% quello di tornare a lavoro. Anche in questo caso esiste una differenza tra Nord e Sud. In particolare, il 54% delle madri del Mezzogiorno, che tendono ad anticipare il rientro al lavoro, dichiara che avrebbe voluto restare a casa più a lungo.

Le motivazioni per i quali le donne non hanno potuto di aver protratto il periodo di astensione dal lavoro più lungo emerge un comportamento diversificato per titolo di studio. In primo luogo le “esigenze economiche”, riguarda tuttavia le donne laureate che hanno indicato questo motivo sono il 39%, contro il 51% delle diplomate e il 63% delle donne con basso titolo di studio.

Il secondo motivo indicato dalle madri è “ il mio lavoro richiedeva la mia presenza”: si sono espresse in questo modo il 31% delle laureate, il 24% delle diplomate e il 16% delle donne con basso titolo di studio.

La tendenza ad anticipare il rientro al lavoro è tipica delle madri del Mezzogiorno. Circa il 65% di queste donne rientra al lavoro entro i 6 mesi di vita del bambino contro il 33% delle madri del Nord. Il motivo principale che induce le donne del Sud a rientrare anticipatamente è economico.

I congedi parentali rappresentano sicuramente uno strumento validissimo per consentire alle madri e ai padri con figli piccoli di conciliare il tempo delle cure con quello del lavoro.

Tuttavia, i principi paritari che hanno ispirato la nostra normativa sono al momento del tutto disattesi quando si considerano le madri e i padri. Solo il 7% dei padri, infatti, ha usufruito di un periodo di congedo parentale entro i primi due anni di vita del bambino, un altro 4% intende usufruirne in futuro. L’astensione dal lavoro del padre per dedicarsi alla cura dei figli è un comportamento stigmatizzato e la cura resta ancora “un fatto da donne”. Inoltre non c’è equità nell’accesso a questo strumento che viene utilizzato prevalentemente dalle donne che possono permetterselo.

## 5. Conclusioni

I sussidi di disoccupazione giocano un ruolo importante nel mercato del lavoro. Sono pure i dati statistici che lo confermano.

In particolare la fotografia della occupazione e disoccupazione che abbiamo fatto nel secondo capitolo presenta i occupati e i disoccupati per ripartizione geografica e sesso. Dai dati statistici ricavati osserviamo che le donne lavorano di meno rispetto ai uomini. Il Mezzogiorno si caratterizza da un basso tasso di occupazione e alto tasso di disoccupazione, questo dovuto dal fatto che nel Sud la maggiore parte dei lavoratori lavora in nero. In generale la probabilità di ogni disoccupati di uscire dalla disoccupazione e una funzione decrescente del livello dei sussidi, poiché al aumentare dei sussidi si diminuisce la domanda di lavoro, quindi la probabilità di trovare un impiego. Le due linee di intervento alla disoccupazione di lunga durata sono i sussidi al reddito e sostegno all'occupazione, tutte le due linee provocano distorsioni.

Nel capitolo tre abbiamo presentato le diverse tipologie contrattuali. Dai dati statistici del Ministero del lavoro si nota che negli ultimi anni i occupati a termine sono aumentati, soprattutto per le donne. Per quando riguarda il lavoro in nero, i immigrati sono la componente che contribuisce di più in questo fenomeno.

Il capitolo quarto presenta le politiche di lavoro che si dividono in due parti: le politiche passive e le politiche attive. Dai dati ricavati si nota che la maggiore quota delle politiche passive riguarda l'indennità di disoccupazione. In generale si osserva che le spese per le politiche passive sono più alte nel Centro-Nord e più basse nel Sud. Sono pure anche le legge italiane che garantiscono la protezione della lavoratrice madre e lavoratore padre.



## 6. Bibliografia

“ I Regimi di Protezione dell’Impiego’ di Tito Boeri e Pietro Garibaldi, Manuale di Economia del lavoro di Brucchi Luchino Mulino, Bologna 2001.

“ The effect of employment protection on worker effort: Absenteeism during and after probation” di Andrea Ichino e Regina T. Riphahn

XI Capitolo “Le politiche di lavoro” di Paolo Sestito, Manuale di Economia del Lavoro di Brucchi Luchino Mulino, Bologna 2001.

Brucchi Luchino, “Per un analisi critica del mercato del lavoro”, Mulino, Bologna 2001

### FONTI INTERNET:

[www.excelsior.unioncamere.net](http://www.excelsior.unioncamere.net)

[www.rassegna.it](http://www.rassegna.it)

[www.cgil.it](http://www.cgil.it)

[www.cnel.it](http://www.cnel.it)

[www.lavoce.info.it](http://www.lavoce.info.it)

[www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it)

[www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)

[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

[www.parlamento.it](http://www.parlamento.it)

[www.istat.it](http://www.istat.it)

[www.inps.it](http://www.inps.it)