



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

*Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità*



Modena 23 febbraio 2012

**FACCIAMO LUCE SUL LAVORO**

**Analisi delle novità in materia di lavoro dell'ultimo anno, in un'ottica di rilancio dell'occupazione**

**Lo stato di attuazione degli incentivi all'occupabilità femminile e alle categorie a rischio di esclusione sociale**

*di Alessandra Servidori*

Intanto mi corre l'obbligo di sottolineare che dalla parte delle donne e del lavoro, vi sono adempimenti già previsti nella legislazione vigente, da attuare, che hanno nel Governo una grande attenzione, anche nella predisposizione delle linee del PNR (Piano di Riforma Nazionale) quale adempimento annuale e, soprattutto, che sono stati illustrati, in parte, dal Ministro Fornero nella sua programmazione in materia di politiche di pari opportunità nella audizione al Senato e alla Camera il 24 gennaio scorso.

Non solo la recente normativa, contenuta nella legge n. 183/ 2011, c.d. Legge di stabilità, prevede, tra le altre cose, una serie di incentivi finalizzati a favorire l'occupabilità sia giovanile che femminile e la ricollocazione del personale in esubero, ma anche il D.Lgs. n. 167/2011 (il c.d. Testo Unico dell'apprendistato) sostiene un nuovo incentivo in favore dei lavoratori in mobilità quindi anche delle donne che possono essere assunte con contratto di apprendistato, con possibili vantaggi economici e normativi per i datori di lavoro.

Quindi, indicazioni di agevolazioni di natura economica, contributiva, fiscale e normativa per favorire il reingresso nel mercato del lavoro di soggetti potenzialmente esclusi o con grosse difficoltà, provvedimenti prorogati non ancora strutturali ma che possono servire da valida sperimentazione in virtù dell'art. 46 del c.d. Collegato lavoro che hanno consegnato all'Esecutivo la possibilità di rivedere in toto le agevolazioni alle assunzioni, avendo assegnato allo stesso una delega ad intervenire sulla materia delle assunzioni (e non solo) da esercitare entro il prossimo 24 novembre 2012.

Ma occupiamoci dell'aspetto femminile.

❖ Il Collegato lavoro (Legge n. 185 del 2010) all'art. 46 prevede la delega per la riforma degli ammortizzatori sociali. Il Governo con i suoi provvedimenti sia in materia di riforma del lavoro che

Via Fornovo n.8

00192 ROMA

Segreteria Tel. 06 4683 4031 Fax 06 4683 4022

[consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it](mailto:consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it)

Pag. 1



## Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità



di legge di stabilità sta promuovendo gli atti necessari: vi è una base bipartisan molto utile in questa fase politica e per l'occupazione femminile vengono indicati alcuni principi e criteri articolati che abbracciano l'intera materia, dai regimi di orario ai rapporti di lavoro flessibili, al rafforzamento dei servizi fino alle misure per una effettiva parità nei trattamenti di genere. In questo contesto stiamo valorizzando e sviluppando l'Avviso comune sulla conciliazione lavoro-famiglia sottoscritto nel marzo 2011 dalle parti sociali: è una batteria di strumenti di politica attiva che trovano nell'*Osservatorio nazionale sulla contrattazione* della Consigliera di parità una ricca raccolta di accordi e nuove prassi in materia di flessibilità e produttività lavorativa. Ci attendiamo di continuare la collaborazione con le Direzioni Provinciali del Lavoro e le organizzazioni datoriali e sindacali e anzi cogliamo l'occasione per sollecitare la reciproca attenzione per divulgare e implementare strumenti condivisi per rafforzare la produttività e la flessibilità sui luoghi di lavoro e sostenere così l'occupabilità femminile. Peraltro, proprio il salario di produttività con le agevolazioni previste sia per le aziende che per le lavoratrici e lavoratori è una leva fondamentale per sviluppare politiche di conciliazione e quindi di maggiore flessibilità produttiva. Il Paese ha un ricco ventaglio di esperienze di welfare aziendale di tutele e prestazioni. La materia si incrocia con diversi regimi fiscali e contributivi. Nell'ambito del riordino del fisco e dell'assistenza, su cui poggia anche il pareggio di bilancio nel 2013, immaginiamo forme di agevolazione che favoriscano lo sviluppo di servizi di sussidiarietà incentrati nel territorio e nei luoghi di lavoro, con una attenzione alle soluzioni dei problemi di conciliazione. **Il minimo comune denominatore di questo processo è, infatti, la valorizzazione della flessibilità concertata mentre l'idea cardine è quella di fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali. L'obiettivo è quello di ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente. Lo sviluppo di modelli di welfare integrati, da gestire a livello aziendale, non si sostituisce al ruolo degli attori pubblici, privati e delle parti sociali ma, mettendo in gioco i paradigmi tradizionali, interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcune esigenze di lavoro e di vita.**

❖ La *Carta delle pari opportunità e uguaglianza sul lavoro* che i Ministeri del Lavoro e delle Pari opportunità, in collaborazione con la Rete delle consigliere, Sodalitas e importanti realtà associative come Aidda, Ucid, Impronta Etica e successivamente sottoscritta da numerose altre aziende, rappresenta un importante strumento di politiche attive che proprio in questi giorni ha visto l'adesione a livello internazionale di importantissimi gruppi e che Modena con la straordinaria dinamicità della Consigliera sta implementando dando ai dieci punti che a compongono (coincidenti con gli strumenti dell'Avviso comune) una aggregazione tra le parti sociali che portano beneficio alle imprese e alle lavoratrici.

❖ Una parte importante è comunque riservata alla riforma previdenziale recentemente introdotta da questo Governo. L'equiparazione dell'età delle donne a quella degli uomini (66 anni per i dipendenti e 66 anni e sei mesi per gli autonomi) avviene entro il 2018, sempre tenendo conto

Via Fornovo n.8

00192 ROMA

Segreteria Tel. 06 4683 4031 Fax 06 4683 4022

[consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it](mailto:consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it)

Pag. 2



## Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità



della variazione della speranza di vita. Nel 2022 sarà raggiunto il requisito dei 67 anni, in anticipo rispetto a quanto promesso in sede Ue dal precedente esecutivo. Quanto all'accesso "anticipato" alla pensione esso è consentito con un'anzianità di 41 anni e un mese per le donne (di 42 anni e un mese per gli uomini), anch'essa indicizzata alla longevità. Si prevedono penalizzazioni percentuali (1% per i due anni più vicini e il 2% per ogni anno dopo i primi due) rispetto agli anni mancanti all'età di 62 da applicare sull'importo della pensione. In sede di conversione del decreto c.d. Mille proroghe alla Camera è stata introdotta una modifica. Per le donne che, fino al 2017, potranno far valere un'anzianità effettiva di 41 anni (più i mesi derivanti dall'aggancio automatico all'attesa di vita), includendo nel computo la contribuzione figurativa relativa al periodo di assenza obbligatoria per maternità, alla CIG ordinaria, alla malattia ed infortunio, potranno andare in quiescenza a prescindere dal requisito anagrafico, senza dover subire alcuna penalizzazione. In via transitoria, per le lavoratrici dipendenti private che matureranno il diritto a pensione, secondo le regole previgenti, entro il 2012 (ovvero le donne nate nel 1952), sono previsti requisiti anagrafici inferiori (all'età di 64 anni), se potranno far valere almeno 20 anni di versamenti.

Vanno ricordati altri due aspetti importanti. Le donne che hanno maturato i previgenti requisiti entro il 2011, mantengono il diritto di usufruirne anche in futuro (incluso il periodo della "finestra mobile", altrimenti soppresso nel nuovo regime). Le lavoratrici, poi, fino a tutto il 2015, potranno andare in pensione a 57 anni di età con 35 di contributi purché sottopongano il loro trattamento al calcolo contributivo. Sarà il caso, allora, di cominciare a destinare le risorse risparmiate nel finanziamento delle vecchie tutele risarcitorie a nuove forme di protezione, anzi di promozione sociale. Una politica di sostegno alla conciliazione potrebbe non solo favorire l'occupazione delle giovani donne, ma anche contribuire alla conquista di un rapporto intergenerazionale più chiaro ed autonomo, partendo dall'interno del nucleo familiare.

Tra gli obiettivi del decreto "Salva Italia" che, peraltro, valorizzano il Piano Italia 2020 per l'occupabilità femminile e i provvedimenti assunti dal precedente Governo, rimane quello di incentivare l'occupazione femminile. Noi come Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità abbiamo prodotto schede e materiale che trovate nell'*Instant Book* (in [www.lavoro.gov.it/consigliernazionale](http://www.lavoro.gov.it/consigliernazionale)) proprio come bussola e strumento per l'uso che è necessario applicare in maniera concreta in collaborazione con le parti sociali.

In sintesi, gli interventi previsti dalla Manovra per rilanciare il lavoro femminile:

**Sgravi Fiscali.** Sono stati introdotti **sgravi dell'Irap** (Imposta Regionale sulle Attività Produttive) per le imprese che assumeranno donne (oltre che giovani sotto i 35 anni) a tempo indeterminato. Queste imprese avranno la possibilità di dedurre 10.600 euro per ogni nuova lavoratrice. La cifra sale a 15.200 al Sud. È un provvedimento che incide sulla domanda di lavoro da parte delle imprese.

Via Fornovo n.8

00192 ROMA

Segreteria Tel. 06 4683 4031 Fax 06 4683 4022

[consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it](mailto:consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it)

Pag. 3



## Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità



### **Irap Incentivo di natura fiscale**

L'art. 22, comma 7, della Legge n. 183/2011 prevede un incentivo di natura fiscale che ogni Regione potrebbe attuare a partire dal 2012, strettamente correlato alla contrattazione collettiva territoriale o aziendale finalizzata alla produttività, alla qualità e al miglioramento del servizio. **Con l'art. 2 del D.L. n. 201/2011 si è ulteriormente intervenuti in materia prevedendo agevolazioni fiscali nei confronti di chi assume a tempo indeterminato personale femminile e giovani al di sotto dei trentacinque anni di età.**

**Contratti di apprendistato.** I datori di lavoro con più di 9 dipendenti che assumano da gennaio 2012 a dicembre 2016 manodopera femminile avranno uno sgravio contributivo del 100% per un periodo di tre anni, del 10% dal terzo anno in avanti.

**Contratti di inserimento.** È riconosciuto un contributo a tutti i datori di lavoro che favoriscono il lavoro femminile, stipulando contratti con lavoratrici di qualunque età purché prive di un impiego da almeno sei mesi e che risiedano in territori con tasso di disoccupazione superiore al 20% e che superi di 10 punti quello maschile.

**Donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile. Le aree di bassa occupabilità ove trovano applicazione gli incentivi sono previste da un decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia che va adottato entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo. Tale disposizione, introdotta con l'art. 22, comma 3, della Legge n. 183/2011, ha modificato la precedente inserita nel vecchio art. 54. La disposizione è stata cambiata da poco tempo e sicuramente, chiarimenti amministrativi interverranno per esplicitare se il riferimento ad un impiego regolarmente retribuito possa riguardare, al di là della subordinazione, anche rapporti di lavoro a contenuto autonomo e se, ad esempio, una prestazione di lavoro accessorio remunerata attraverso i voucher, o una di "lavoro intermittente" possano essere equiparate "all'impiego non regolarmente retribuito". Andrà chiarito se nella dizione normativa che fa riferimento all'assenza di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, possano rientrare anche le donne che in tale arco temporale hanno ricevuto una retribuzione ben al di sotto dei minimi contrattuali.**

### **Incentivi di natura economica**

Tutti i lavoratori assunti con contratto di inserimento possono essere inquadrati in *deminutio* fino a due livelli inferiori a quello previsto in applicazione del Ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento dei lavoratori. Il sotto inquadramento **non trova applicazione per le lavoratrici sopra indicate (lettera e, dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/ 2003, salvo che non si rinvenga una diversa previsione nella contrattazione nazionale o territoriale).**

Via Fornovo n.8

00192 ROMA

Segreteria Tel. 06 4683 4031 Fax 06 4683 4022

[consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it](mailto:consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it)

Pag. 4



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

*Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità*



**Incentivi di natura contributiva**

Per tutti gli assunti con contratto di inserimento (ad eccezione dei giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, art. 54, comma 1, lettera a)) viene riconosciuto un abbattimento della contribuzione a carico del datore di lavoro, pari al 25%: la concessione della contribuzione agevolata comporta anche la rispondenza ai requisiti del regolamento Ce n. 2204/2002 sulle persone svantaggiate.

**Diverso è il discorso per le donne di qualsiasi età individuate dalla lettera e) del comma 1, dell'art. 54. In assenza del decreto ministeriale (che ha natura "dichiarativa", secondo la risposta fornita dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 1/2007) e che, ogni anno, individua le zone per le quali in virtù delle condizioni è possibile una agevolazione totale della contribuzione), l'Inps, con circolare n. 74/2006 ha affermato che, in via provvisoria, è possibile stipulare contratti di inserimento con donne su tutto il territorio nazionale, applicando l'agevolazione del 25% (che non dà problemi a livello comunitario) in maniera generalizzata ed uniforme.**

**L'ultima parte dell'art. 22, comma 3, della Legge n. 183/2011, ha sanato un buco relativo agli anni trascorsi, e ha affermato che per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 le aree geografiche interessate all'abbattimento contributivo sono individuate con D.M. "concertato" tra Lavoro ed Economia da adottarsi entro 30 giorni (ma il termine, viste le esperienze del passato, si deve intendere ordinatorio) dalla entrata in vigore della norma, fissata al 1° gennaio 2012.**

**Lavoratori/lavoratrici disoccupati o sospesi da almeno 24 mesi.** L'art. 8, comma 9, della Legge n. 407/1990 prevede un abbattimento contributivo per 36 mesi nel caso in cui i datori di lavoro assumano a tempo indeterminato disoccupati da almeno 24 mesi o lavoratori sospesi e beneficiari di trattamento integrativo straordinario da un uguale periodo). L'agevolazione appare riconoscibile anche in altre ipotesi: **in caso di sospensione del rapporto per astensione dal lavoro a causa della maternità, cosa che comporta "lo spostamento" in avanti della fruizione; assunzione a tempo indeterminato di lavoratori-lavoratrici in mobilità.** L'art. 25, comma 9, della Legge n. 223/1991, prevede che l'assunzione di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità venga incentivata sotto una duplice forma: quella contributiva e quella economica.

**Il Ministero del lavoro, con una nota risalente al 1999, condivisa dall'Inps, ha ritenuto che in caso di maternità con relativa sospensione del rapporto, il datore di lavoro abbia diritto ad usufruire dei benefici contributivi, cosa che comporta il differimento degli stessi per un periodo uguale a quello della sospensione.**

**Lavoratori –lavoratrici che usufruiscono di trattamento integrativo in deroga**

**Assunzione a tempo determinato per sostituzione di lavoratrice in maternità**

Via Fornovo n.8

00192 ROMA

Segreteria Tel. 06 4683 4031 Fax 06 4683 4022

[consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it](mailto:consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it)

Pag. 5



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità



L'art. 10, comma 2, della Legge n. 53/2000, poi confluito nell'art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001, ha previsto incentivi di natura contributiva in favore delle aziende sottodimensionate alle venti unità che assumano con contratto a tempo determinato per sostituire lavoratori in congedo ex art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001. La norma trova, quindi, applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno all'accoglienza del minore adottato o in affidamento (art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001). **Se il datore di lavoro si è rivolto ad un'Agenzia di lavoro temporaneo che, quindi, ha inviato un lavoratore che è utilizzato in sostituzione, l'impresa recupera dalla società di lavoro temporaneo le somme corrispondenti allo sgravio da essa ottenuto (art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001). La norma consente anche di assumere con contratto a termine di natura subordinata anche se la persona da sostituire è una lavoratrice autonoma (esercenti attività commerciali, artigiane, coltivatrici dirette, ecc) assente per maternità. Se, durante il periodo di godimento, la lavoratrice assente "muta" il titolo della sua assenza (ad esempio, da maternità a ferie, senza alcuna soluzione di continuità). Il Ministero del lavoro, con la risposta all'interpello n. 36 del 1° settembre 2008, ha risposto che il beneficio non spetta, essendo lo stesso strettamente correlato alla causale dell'assenza per maternità.**

- **Fondo per il finanziamento.** La legge n. 214 del 22 dicembre 2011, art 24, comma 26, ha istituito presso il ministero del Lavoro, Salute e Politiche Sociali il "Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne". Il finanziamento sarà effettuato in diverse *tranches*, distribuite nell'arco temporale 2012-2015. Quest'anno saranno apportati 200 milioni di Euro di risorse, mentre per ognuno degli anni 2013 e 2014 la somma sarà di 300 milioni di Euro. Per l'anno 2015 l'ammontare sarà pari a 240 milioni di Euro. Con decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti i criteri e le modalità istitutive del predetto Fondo.
- **Astensione anticipata dal lavoro per lavoratrici in stato interessante.** Si semplifica la procedura per avviare l'astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in stato interessante. A partire dal 1° aprile 2012 saranno la Direzione territoriale del lavoro e la Asl a disporre l'interdizione. Quest'ultima si applicherà in tre ipotesi:
  - a. Per il **periodo precedente al parto**;
  - b. Per uno o più periodi nel caso di **gravi complicanze della gravidanza** o di **persistenti forme morbose** che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
  - c. quando le **condizioni di lavoro ambientali** siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Via Fornovo n.8

00192 ROMA

Segreteria Tel. 06 4683 4031 Fax 06 4683 4022

[consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it](mailto:consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it)

Pag. 6



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

*Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità*



In buona sostanza queste sono le principali novità introdotte in materia di sostegno all'occupabilità femminile, vero è che alle parti sociali e alle Consigliere di Parità spetta in collaborazione con gli enti locali l'impegnativo compito di far conoscere e applicare in un vero meccanismo di *mainstreaming* interistituzionale di genere e di *knowledge management*, ovvero gestione della conoscenza, in quanto elementi strategici che fanno parte del processo di miglioramento ed innovazione e di governance del mercato del lavoro femminile. Particolare interesse rivestono i dati sul mercato del lavoro: individuiamo informazioni relative alle retribuzioni dei lavoratori e lavoratrici, agli ammortizzatori sociali, alle politiche attive messe in campo per contrastare la crisi economica, unitamente alle transizioni dei lavoratori atipici, seguiti per alcuni anni, e dei disoccupati osservati nella loro ricollocazione nel mercato del lavoro. Importanti ai fini dell'analisi di genere sono le statistiche elaborate dal nuovo sistema delle comunicazioni obbligatorie che offrono uno spaccato delle dinamiche dei rapporti di lavoro dipendente, anche con riferimento agli e alle straniere che lavorano in Italia. Importanti profili di alcuni fenomeni legati al capitale umano, tempi di lavoro e cura della famiglia (con particolare riferimento alla maternità), salute, disabilità, povertà, la cui conformazione può, di caso in caso, caratterizzare il tipo di *policy* e gli interventi messi in campo dalle istituzioni per avviare, sostenere o migliorare la capacità del sistema sociale di mantenere, al suo interno, un adeguato grado di benessere sociale.

Alessandra Servidori  
*Consigliera nazionale di Parità*