

ISFOL SUI MEDIA

RASSEGNA DAL 1/2/2012 AL 28/2/2012

a cura dell'Ufficio Stampa

-
- Apprendistato
 - Donne
 - Intermediazione
 - Altri temi
 - Siti web



Lavoro, la malattia italiana

CARLO DELL'ARINGA
TIZIANO TREU

Il peggioramento delle condizioni dei giovani nel mercato del lavoro è stato, negli anni della crisi, molto forte in Italia, e anche un po' più forte di quanto successo nella media dei paesi europei. Peggio di noi ha fatto certamente la Spagna, meglio di noi ha fatto decisamente la Francia che ha perso molto poco in termini di occupazione; anche la Gran Bretagna ha sperimentato un peggioramento dei suoi indicatori minore del nostro.

Il fenomeno dei Neet (*Neither in employment, nor in education and training*), che ci caratterizza rispetto agli altri paesi, è maggiormente diffuso tra i giovani-adulti che non tra i giovani-giovani. Infatti i giovani nella fascia di età più bassa (15-24) sono prevalentemente impegnati (ancora) nel circuito scolastico mentre i giovani delle età successive, in maggioranza, hanno finito il percorso di studi e si trovano quindi ad affrontare il problema dell'inserimento nel mondo del lavoro. E infatti si osserva che mentre i giovani tra i 15 e i 24 hanno un tasso di Neet del 17%, i giovani con età tra i 25 e i 30 anni hanno un tasso di Neet dieci punti percentuali più elevato. I dati dell'Istat ci dicono che la maggioranza dei Neet sono inattivi, ma colpisce negativamente la elevata percentuale di giovani disoccupati di lunga durata rispetto a quelli di breve durata. La percentuale dei giovani in condizione di Neet aumenta quindi con l'età: ciò è dovuto non tanto alla percentuale di disoccupati e degli inattivi scoraggiati che, dopo circa i 20 anni, rappresentano una quota costante del complesso dei giovani. Dopo i 20 anni cresce continuamente, con l'età, la quota di inattivi completamente uscita dal mercato del lavoro.

Tra i ventenni ci sono circa 30mila giovani che sono in questa condizione, ma tra i trentenni si stima che ve ne siano almeno il doppio.

SEGUO A PAGINA 7

CARLO DELL'ARINGA - TIZIANO TREU*

SEGUO DALLA PRIMA

Questa crescita, con l'età, di giovani che si dichiarano ormai distaccati dal mercato del lavoro, impressiona negativamente e ci si chiede se questo fenomeno non sia la conseguenza di lunghi periodi di mancanza di occasioni di lavoro e che alla fine scoraggia e in modo definitivo dal cercare e dal rendersi disponibile per qualsiasi tipo di attività lavorativa.

Se si guarda poi ai cosiddetti «left behind», cioè a quei giovani senza titolo di studio di scuola media superiore e che si trovano nello stato di Neet, si osserva un loro consistente aumento in questi anni di crisi. Standi agli ultimi dati, hanno raggiunto l'11% della popolazione giovanile. I *left behind* sono caratterizzati da un periodo più lungo di non occupazione alle loro spalle, rispetto ai loro coetanei. Per periodo di non occupazione, l'Istat intende il periodo che intercorre tra la fine della precedente esperienza lavorativa e la situazione al momento dell'intervista (condizione di Neet). Per questo gruppo di giovani particolarmente svantaggiati, il periodo di non occupazione cresce con l'età: più i giovani invecchiano e maggiore è il tempo che trascorrono al di fuori dello stato di occupazione. A vent'anni è di circa un anno, ma a trent'anni è di oltre tre anni.

Si è detto del ruolo importante che l'istituto dell'apprendistato, soprattutto laddove è particolarmente valorizzato, svolge nel processo di formazione dei giovani e nella successiva fase di transizione ad un pieno stato occupazionale. Anche nel nostro paese l'istituto dell'apprendistato è particolarmente diffuso, anche se non è mai stato strutturato e valorizzato come nei paesi di lingua e tradizione tedesca. L'applicazione dell'istituto è "a macchia di leopardo" e dipende dalle soluzioni tro-

vate, a livello delle singole regioni e dei singoli settori, al problema della regolazione del rapporto di lavoro. Non sempre infatti le singole aziende di spongono di un quadro normativo chiaro e trasparente e questo è il motivo per cui di questo importante istituto se ne fa un uso inferiore a quello che sarebbe possibile e auspicabile. A queste difficoltà si sono aggiunte le difficoltà della crisi che, anche nei paesi con una forte tradizione in questo settore, hanno colpito i giovani occupati in percorsi di apprendistato. Una delle criticità maggiori riguarda la possibilità che questi percorsi vengano interrotti, a causa della riduzione della domanda di lavoro e dei conseguenti esuberi. Questo è un problema che molti paesi stanno affrontando, anche con misure dirette ad evitare che questi giovani interrompano bruscamente un percorso di formazione-lavoro: per il loro futuro costituirebbe un passo falso che dovrebbe essere evitato.

L'Italia è il paese con una percentuale di giovani che mescolano in qualche modo lo studio con esperienze di lavoro, che è di poco superiore al 5%. Solo tra i giovani greci la percentuale è ancora minore. Nonostante i piani di alternanza scuola-lavoro che abbiamo introdotto e sperimentato in passato, i risultati, su questo versante, devono essere stati veramente modesti, se la situazione è quella riportata nelle classifiche dell'Ocse. Quindi ci collochiamo decisamente nel gruppo dei paesi con la pratica del «*study first, then work*», con la differenza, forse, che non disponiamo di un apparato scolastico così solido e valido come quello di altri paesi che condividono con noi lo stesso modello. Il risultato è che la transizione dei nostri giovani dalla scuola al lavoro viene ad essere penalizzata non solo da una qualità della formazione che potrebbe essere decisamente migliore e meglio orientata, ma anche dalla quasi totale mancanza di esperienze lavorative durante il percorso scolastico.

Vi è un gruppo di paesi che si contraddistingue per una modalità particolare di combinare la attività di studio con una esperienza di lavoro.

Si tratta dei paesi europei dove è in vigore l'istituto dell'apprendistato "alla tedesca". In Germania, Austria e Svizzera, ben un terzo dei giovani che studiano fa, al contempo, una esperienza di lavoro. L'apprendistato tedesco è un sistema di formazione basato essenzialmente su una combinazione di studio e di lavoro. E si tratta di una combinazione che può accompagiare i giovani sino ai livelli più elevati della loro formazione. In genere questo tipo di apprendistato non compromette la durata degli studi, ma ne limita la carente.

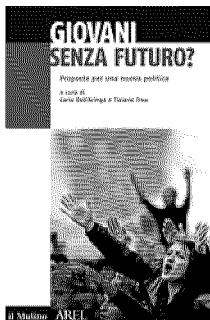
Una diffusione dell'apprendistato che rimane tutto sommato contenuta in limiti ragionevoli. Cioè i giovani apprendisti non finiscono gli studi con rilevanti ritardi rispetto ai loro colleghi che seguono percorsi scolastici tradizionali. Hanno comunque l'opportunità di avvicinarsi al mondo del lavoro, una volta finito il percorso di formazione-lavoro, con maggiori possibilità di trovare velocemente stabili e buoni posti di lavoro.

Si è visto come l'apprendistato sia considerato a livello internazionale l'istituto che meglio facilita la transizione dalla scuola al lavoro. Anche se non è necessario avere da noi un apprendistato "alla tedesca" si deve aumentare il ricorso a questo istituto che è sempre stato al disotto delle sue potenzialità ed è ulteriormente calato nella crisi; mentre viceversa deve diventare canale di accesso preferenziale al lavoro, un vero e proprio contratto di primo lavoro, a tempo indeterminato. Un presupposto per la diffusione dell'apprendistato è rimuovere l'incertezza circa la ripartizione delle competenze in materia fra stato, regioni e contrattazione collettiva che ha ostacolato l'uso dell'apprendistato. Il recente Testo unico prevede un tavolo congiunto per il raccordo fra le varie competenze che definisca su base consensuale standard professionali e formativi comuni, in particolare che armonizzi i profili professionali previsti dai contratti collettivi. Dall'intesa su questi punti che garantisca regole e procedure condivise dipende in larga misura l'efficacia e il rilancio dell'istituto.

Oltre alla diffusione, è importante la qualità dell'apprendistato, che dipende dai suoi contenuti formativi, sia quelli dipendenti dall'impresa che devono essere a tal fine qualificati, sia quelli provenienti dall'offerta forma-

confermano che solo una minoranza di apprendisti (20%) usufruisce di un percorso di formazione offerto dalle varie parti del paese. Né tale carente può essere colmata dalla formazione interna alle imprese che è diseguale e poco controllata. Ciò che conta è che qualunque sia il soggetto erogante, i contenuti formativi siano raccordati alle esigenze dell'azienda e al curriculum dell'apprendista.

*estratto dell'introduzione al volume "Giovani senza futuro?" (Il vantaggio di avvicinarsi al mondo del lavoro, una volta finito il percorso di formazione-lavoro, con maggiori possibilità di trovare velocemente stabili e buoni posti di lavoro.



Approfondimenti

La guida alla riforma della nuova occupazione

FINO A 5.500 EURO PER L'APPRENDISTA MADE IN ITALY

Il contributo dello Stato per le assunzioni

ROMA — Il contratto di apprendistato è nato per rispondere alle esigenze delle piccole e medie imprese che sono alla ricerca di giovani da formare e inserire in azienda. Il 32% di questi contratti, secondo i più recenti dati dell'istituto di ricerca Isfol, coinvolge aziende di tipo artigianale. Per quanto riguarda i settori, il Commercio e riparazioni pesa per il 24% contro il 23% del Manifatturiero (soprattutto metalmeccanica e alimentari), con un sorpasso verificatosi per la prima volta nel 2010, seguono le Costruzioni.

Il contratto tradizionale di apprendistato, regolato dalla normativa del 1997, oggi però sta lasciando il posto a tre forme innovative che si estendono oltre i consueti settori. È il risultato delle innovazioni introdotte dalla legge Biagi nel 2003 e sistematizzate l'anno scorso, con l'approvazione del Testo unico sull'apprendistato che ha avviato un periodo transitorio di applicazione, che terminerà il 25 aprile prossimo, quando il nuovo strumento potrà considerarsi perfezionato. Sempre che la trattativa sul mercato del lavoro, in corso in queste settimane, non lo modifichi, come pare debba avvenire.

Intanto si osserva una prevalenza netta dell'apprendistato di 2° livello, quello professionalizzante o contratto di mestiere. Si tratta della tipologia che riguarda i giovani tra i 18 e i 29 anni di età che intendono completare il proprio iter formativo e/o professionale. La durata massima di questo contratto è di sei anni. Il che significa che apprendista oggi si può essere fino a 35 anni di età.

Quanto alle altre due forme di apprendistato, riepilogate dal Testo unico, l'apprendistato di 1° livello, cioè quello per conseguire un titolo di studio o una qualifica professionale tra i 15 e i 25 anni, ha iniziato

a muovere i primi passi con le intese regionali della Lombardia (settembre 2010) e del Veneto (marzo 2011). Mentre l'altra, quella dell'Alta formazione, o di 3° livello, è in fase di implementazione (si veda l'articolo a fianco, ndr).

Il Testo unico, dunque, ha posto una scadenza che dovrà essere rispettata: il 25 aprile prossimo. Entro quella data tutte le Regioni dovranno avere legiferato sull'apprendistato di 1° livello, indicando le proprie linee guida. Mentre, sempre entro quella data, per l'applicazione dell'apprendistato di 2° livello ci sarà bisogno di contratti collettivi che recepiscono la legge. Dati i tempi ristretti è possibile che si risolva il problema con un accordo interconfederale tra imprese e sindacati. Se la data venisse superata invano, la nuova disciplina decadrebbe e resterebbero solo norme di base.

Intanto l'apprendistato di 2° livello comincia a fare breccia anche nel mondo industriale, come dimostra l'accordo appena stipulato tra la Fondazione Alttagamma, l'organismo delle imprese del lusso presieduta da Santo Versace, e Italia Lavoro, agenzia tecnica del **ministero del Lavoro**, guidata da Paolo Reboani. Alle imprese di Alttagamma sarà sottoposto il programma, finanziato con fondi europei, che incentiva le imprese a usare l'apprendistato per le nuove assunzioni potendo avvantaggiarsi di 5.500 euro per ogni giovane inserito con contratto di apprendistato di 1° livello e 4.700 per il 2° livello.

«L'intesa che abbiamo sottoscritto — dice Paolo Reboani — apre la strada dell'apprendistato al settore del Made in Italy».

A. Bac.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'accordo

L'accordo tra la Fondazione Alttagamma e Italia Lavoro



Assunzioni: le figure professionali più richieste dalle imprese nel I trimestre 2012

	Cuochi, camerieri e altre professioni dei servizi turistici	13.970	15,0	72,3	6,6	6,1		Tecnici del marketing, vendite, distribuzione commerciale
	Operai specializzati e conduttori di impianti nelle costruzioni	12.490	44,1	47,7	7,9	0,3		Conduttori di mezzi di trasporto
	Tecnici amministrativi, finanziari e bancari	11.680	40,1	49,6	6,0	4,2		Operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche
	Personale non qualificato nei servizi di pulizia e in altri servizi alle persone	11.490	36,5	59,7	0,4	3,4		Commissari e altro personale di vendita nella grande distribuzione
	Commissari e altro personale di vendita in negozi	9.760	25,8	65,8	5,7	2,6		Addetti alla gestione dei magazzini e spedizionieri
	Personale di segreteria e personale ausiliario amministrativo	9.650	35,8	57,9	5,4	0,9		Operai specializzati e conduttori di impianti nell'industria alimentare
	Tecnici dell'informatica, delle attività industriali e delle costruzioni	7.540	58,9	29,9	6,4	4,8		Operatori dell'assistenza sociale, in istituzioni o domiciliari
	Operai nelle attività metalmeccaniche richieste in altri settori	6.680	30,1	57,3	11,3	1,3		Addetti accoglienza, informazione e assistenza della clientela

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

* Inclusi i contratti stagionali; **Contratto di inserimento e altre forme contrattuali

Percentuale contratti d'assunzione:  a tempo indeterminato  a tempo determinato*  apprendistato  altri contratti**

6.450	54,7	36,7	5,8	2,8		Personale non qualificato nella logistica, facchini e corrieri	3.730	35,0	59,7	4,1	1,2
6.260	33,2	58,7	1,9	6,2		Tecnici della sanità e dei servizi sociali	2.430	39,9	52,9	5,5	1,6
5.800	35,0	53,8	7,8	3,4		Altro personale non qualificato	2.380	16,3	79,4	3,9	0,4
4.920	21,5	61,5	9,9	7,1		Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali	2.270	59,5	23,2	8,4	8,9
4.780	28,6	60,0	10,5	0,8		Operai specializzati nelle ind. tessili, abbigl. e calzature	2.270	18,6	67,9	7,7	5,8
4.400	10,3	80,0	7,9	1,8		Personale generico nelle costruzioni	2.160	27,2	70,9	1,1	0,8
3.940	34,6	61,8	0,5	3,1		Insegnanti e altri tecnici dei servizi alle persone	1.660	27,7	64,6	3,0	4,8
3.850	32,7	59,1	5,7	2,6		TOTALE	152.070	34,0	56,3	6,4	3,3

Le novità

Tre le modifiche che potrebbero essere apportate alla disciplina dell'apprendistato, secondo le linee emerse nella trattativa sul mercato del lavoro, in corso in queste settimane.

- 1) L'ampliamento della platea dei soggetti cui si rivolge il contratto.
- 2) L'ulteriore potenziamento degli incentivi contributivi esistenti. Soprattutto lo sgravio che viene concesso a chi stabilizza l'apprendista al termine del periodo.
- 3) Lo sfoltimento di tutte le altre forme di contratto d'ingresso che ora prevalgono per la loro minore onerosità.

NON SOLO ARTIGIANI, ANCHE AVVOCATI E LAVORI HI-TECH

Cosa prevede la riforma sul tavolo

ROMA — L'apprendistato esce dalle botteghe artigiane per entrare nelle università e negli studi professionali. È questa la novità più interessante nel panorama dell'apprendistato. Si tratta del cosiddetto 3° livello, cioè del contratto di «alta formazione e di ricerca». Introdotto nel 2003 dalla legge Biagi e rilanciato l'anno scorso dal Testo unico, questo tipo di strumento, secondo l'ultimo rapporto Istat, è ancora «poco diffuso», coinvolgendo solo un centinaio di giovani studenti per anno.

Ma di che si tratta? Il contratto riguarda soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in tutti i settori di attività, pubblici e privati. La durata massima del rapporto è di tre anni. La finalità è il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca. Ma può essere adoperato anche per la specializzazione tecnica, il praticantato, per l'accesso alle professioni «ordinistiche». Insomma, in base a questo nuovo contratto, ci possono essere gli apprendisti-ingegneri o notai, alla pari degli apprendisti artigiani.

Al momento, dunque, non ci sono molti esempi di applicazione di questo contratto, anche se questa è l'unica delle tre forme di apprendistato, previste dal Testo unico, che non ha bisogno di accordi categoriali o leggi regionali per essere attuato.

Il 2011 può considerarsi il primo anno di vera applicazione del 3° livello, con cinque Regioni che, tra gli interventi di politiche a sostegno dell'occupazione dei giovani, hanno promosso la diffusione sul territorio regionale del contratto di apprendistato per l'alta formazione.

Ecco alcuni esempi. Assoimprenditori Alto Adige, la Libera Università di Bolzano e il Politecnico di Torino hanno ideato e sviluppato un modello sperimentale di alternanza studio-lavoro, applicato ai corsi di laurea in «Ingegneria Logistica e della Produzione» e «Informatica applicata». Il progetto prevede l'iscrizione al corso di studi, seguita da un processo di selezione aziendale, al termine del quale gli studenti considerati idonei possono stipulare uno specifico contratto di apprendistato che ne determinerà la definitiva ammissione al progetto. In quattro anni lo studente alterna periodi di lavoro in azienda a periodi di solo studio in Università, percependo una retribuzione mensile (13 mensilità annue) per 3 dei quattro anni di durata del percorso di laurea.

C'è poi l'esperienza lombarda che riguarda percorsi di «alto apprendistato» finalizzati al conseguimento di master in «Gestione Aziendale» al Politecnico

di Milano. Nel 2011 la Regione Emilia Romagna ha predisposto un'offerta formativa universitaria cui hanno aderito gli atenei di Ferrara e di Bologna e l'Università di Modena e Reggio Emilia. L'Università di Ferrara ha già attivato due percorsi di primo livello: uno in «Scienza, Tecnologia e Management» e uno in «Direzione del cantiere e direzione dei lavori». Mentre l'Università di Bologna ha proposto il master di primo livello in «Gestione della proprietà intellettuale».

Il vero successo di questa forma di apprendistato però potrà decretarsi quando il nuovo contratto entrerà negli studi professionali, scalzando gli attuali strumenti, come stage e tirocini, preferiti perché non prevedono retribuzione.

Antonella Baccaro

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'alta formazione

La svolta dell'«alta formazione» per i giovani da 18 a 29 anni



Le tipologie vigenti per l'occupazione degli under 29
Sgravi fiscali e incentivi per chi assume

Mezzo milione di giovani in cerca dell'impiego stabile

di LUCIANO COSTANTINI

ROMA — «È un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani». Così l'articolo 1 del Testo unico sull'apprendistato entrato in vigore il 25 ottobre del 2011. Per il mercato del lavoro l'equivalente esatto del primo articolo della nostra Costituzione. Il ministro, Elsa Fornero, ha avvertito: tolleranza zero sul suo improprio. I sindacati lo hanno individuato come canale privilegiato per dare lavoro ai giovani: oggi ventisei su cento, nella fascia compresa tra 15 e 29 anni, sono disoccupati. Il che vuol dire due milioni a spasso o a casa. Soltanto 18 assunzioni ogni cento sono a tempo indeterminato e 46 tipologie di contratti sono francamente troppe nella smisurata giungla della precarietà.

L'ultimo aggiornamento del ministero del Lavoro, su dati incrociati Inps-Isfol, dice che nel biennio 2009-2010

contratti di apprendistato hanno subito una flessione del 16% attestandosi nel 2010 a circa 542.000. Vale a dire 100.000 in meno rispetto al 2008. Gli avviati al lavoro sono passati da circa 387.000 nel 2008 a 289.000 nel 2010. Nel 2010 le aziende hanno trasformato in assunzioni dirette circa 177.000 assunzioni in apprendistato con un aumento del 12% rispetto all'anno precedente. In diminuzione il numero dei lavoratori cessati (-25,3%) pari, sempre nel 2010, a poco più di 227.000 unità. In calo l'offerta di formazione delle Regioni e delle Province autonome che nel 2010 hanno inserito in percorsi formativi 136.784 apprendisti con una diminuzione nel biennio pari al 19,3%. Oggi gli apprendisti sono 530.000. L'artigianato è il settore

che ne utilizza di più: il 31,6% del totale (194.495).

L'apprendistato, nella sostanza, è il classico rapporto

di lavoro nel quale l'imprenditore è tenuto a impartire la formazione necessaria perché il lavoratore possa acquisire le capacità tecniche per diventare un lavoratore qualificato. Questo almeno il percorso ideale del progetto che tuttavia troppo spesso viene deviato se non stravolto per ragioni che hanno finalità non esattamente trasparenti e corrette. Comunque, intuibili. Tre le tipologie del contratto. La prima riguarda «l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione» ed è rivolta ai giovani che abbiano compiuto i 15 anni, finalizzato soprattutto al conseguimento di una qualifica professionale. Ha una durata non superiore ai tre anni. La seconda di «apprendistato professionalizzante» è rivolta a giovani tra i 18 e i 29 anni e punta all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Non può durare meno di due anni. La

terza tipologia è quella di «apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione» per soggetti tra i 18 e i 29 anni. La sua durata dipende dalle Regioni. Gli apprendisti possono anche essere assunti a tempo parziale purché la durata delle prestazioni sia compatibile con il raggiungimento della qualifica professionale. Il loro numero varia in base alle dimensioni e alle attività svolte dalle aziende.

Ovviamente, per stimolare un sano apprendistato ci sono anche contributi ed incentivi. Ai datori di lavoro che tra il gennaio di quest'anno e il 31 dicembre 2016 faranno assunzioni sarà riconosciuto uno sgravio del 100% dei contributi per tre anni, purché non abbiano alle proprie dipendenze più di 9 lavoratori. Dal 30 novembre 2011 e per tutto il 2012 chi assume apprendisti potrà fare richiesta di un contributo pubblico fino a 5.500 euro per ogni nuovo assunto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

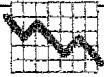
La fotografia

542.000

i giovani, tra i 15 e i 29 anni,
occupati con contratto di apprendistato
nel biennio 2009-2010

-16%

la flessione registrata nel 2010
rispetto al biennio 2009-2010



177.000

i lavoratori apprendisti che nel corso
del 2010 sono stati assunti dalle imprese

-19,3%

i lavoratori apprendisti inseriti
in percorsi formativi
da Regioni e Province autonome



GIOVANI, LE TRE STRADE DELL'APPRENDISTATO

Sarà il canale principale per il mondo del lavoro. Anche per formazione e ricerca

Dopo 57 anni di onorato servizio, l'apprendistato si avvia a diventare, secondo le prime indicazioni della trattativa sul mercato del lavoro, il contratto prevalente d'ingresso per i più giovani. Per ora questo tipo di rapporto, che unisce la formazione al lavoro, riguarda, stando all'ultima rilevazione dell'Inps-Isfol-ministero del Lavoro, circa il 15% degli occupati italiani tra i 15 e i 29 anni d'età, qualcosa come 542 mila giovani (43% donne). Il 32% di questi contratti coinvolge aziende artigianali.

Va sicuramente incentivata la capacità dell'apprendistato di stabilizzare il lavoratore: nel 2009 sono stati 177 mila i contratti trasformati in tempo indeterminato (12,3%), soprattutto nelle attività finanziarie. Un risultato limitato, se si pensa che il governo riserva a questo contratto il 39% della spesa totale per le politiche attive per il lavoro.

Come funziona

L'apprendistato è stato sistematizzato dal governo Berlusconi in un Testo unico. L'intento della riforma, voluta dall'ex ministro del Lavoro, Maurizio Saccani, era già quello di farne il con-

tratto prevalente. Oggi l'apprendistato è un rapporto a tempo indeterminato: le parti non possono recedere dal contratto, durante il periodo di formazione, in assenza di una «giusta causa» o di un «giustificato motivo». Poco sono farlo dopo, è senza alcun indennizzo per il lavoratore, purché con debito preavviso. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso alla fine del periodo di formazione, il rapporto prosegue a tempo indeterminato.

Le tre forme

Rimangono tre, anche nel Testo unico, le tipologie di contratto: apprendistato per la qualifica professionale, rivolto ai giovanissimi, dai 15 anni di età; con durata massima di 3 anni. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, per i giovani fino a 29 anni di età che intendano completare il proprio iter formativo e/o professionale. Durata massima: 6 anni. Apprendistato di alta formazione e ricerca, per i giovani dai 18 ai 29 anni, che vogliono ampliare le proprie competenze con un percorso formativo di ricerca, dottorato e/o praticantato.

La formazione

Il contratto prevede l'obbligo di individuare un percorso formativo, in forma scritta, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto. Le aziende che non ottemperano devono pagare i contributi non versati e subire una multa del 100% del dovuto. L'apprendista può chiedere la trasformazione del contratto in ordinario. L'azienda può inquadrare l'apprendista fino a due livelli sotto qualifica e mansioni svolte.

I diritti del lavoratore

All'apprendista spetta l'assistenza per motivi di infortunio, il congedo matrimoniale, gli assegni familiari, l'assistenza sanitaria per le malattie, l'indennità di maternità. Mentre non sono garantiti il distacco sindacale, la

Le agevolazioni fiscali

cassa integrazione, la mobilità e l'indennità di malattia.

2016 è previsto, per i datori di lavoro che occupano fino a 9 addetti, uno sgravio contributivo totale per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto e pari al 10% per gli anni successivi (per gli altri l'aliquota è pari al 10%). Resta invece invariata la misura della contribuzione posta a carico del lavoratore: 5,84%. Dopo il 2016 tornano le vecchie aliquote: 3% il primo anno, 6% il secondo, 10% il terzo anno. La legge prevede anche, per tutti, la proroga di un anno degli incentivi contributivi, se il datore di lavoro alla fine del periodo di apprendistato conferma in servizio il dipendente.

Entro il 25 aprile le norme sull'apprendistato dovranno essere precise da intese collettive, oppure da specifiche discipline regionali o convenzioni tra Regioni, parti sociali e istituzioni formative.

L'apprendistato è stato dunque già ampiamente riformato, ma per renderlo effettivamente un contratto prevalente ci vuole qualcosa in più. Governo e parti sociali stanno ragionando di maggiori incentivi e di scoraggiare i contratti atipici che fanno una concorrenza sleale all'apprendistato.

Antonella Baccaro

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Detrazioni

Il datore di lavoro potrà dedurre, ai fini Irap, le spese per i lavoratori assunti come apprendisti

Contratto prevalente

Diventerà il contratto prevalente d'ingresso. Ora degli occupati tra i 15 e i 29 anni tocca il 15%

I numeri

 **542 mila**

Giovani in apprendistato, pari al 15% degli occupati tra i 15 e i 29 anni d'età

 **25%**

Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica

 **177.000**

Contratti di apprendistato trasformati in tempo indeterminato nel 2009 (+12,3%)

32%

La quota di contratti di apprendistato che riguarda lavoratori occupati in aziende artigianali

 **39%**

La quota della spesa totale per le politiche attive per il lavoro, impiegata nei costi dell'apprendistato

DARCI

Le novità

Maglie più larghe o l'inserimento

1 La prima modifica da apportare all'attuale disciplina dell'apprendistato, regolata dal Testo unico, potrebbe essere l'ampliamento della platea delle persone cui si rivolge il contratto. L'idea è quella di ricomprendervi categorie svantaggiate nel mercato del lavoro, a meno che non si decida di disciplinarle la materia con il contratto di inserimento.

Un taglio ai 46 modelli contrattuali

3 Forse però il modo migliore per aumentare il ricorso al contratto di apprendistato, che al momento è limitato al 15% dei contratti per i giovani tra 15 e 29 anni, è sfoltire la giungla degli altri contratti. La Cgil ha contato fino a 46 forme contrattuali, alcune più convenienti. Il tentativo sarà di renderli più gravosi per l'azienda. Possibile anche l'aumento da 3 a 4 anni dell'apprendistato giovanile.

Incentivi maggiori per chi assume

2 È possibile che vengano ulteriormente potenziati gli incentivi contributivi esistenti, alleggeriti dalla Legge di stabilità per i contratti che vengono stipulati dal gennaio 2012. Ma soprattutto è possibile che venga previsto un maggiore incentivo alla stabilizzazione dei contratti, premiando chi mantiene in servizio l'apprendista. Oggi lo sgravio contributivo è limitato a un anno dall'assunzione.

»» Dossier/Le novità al centro del dibattito »»

I giovani tornano nelle botteghe

L'esecutivo punta sui contratti di apprendistato: formazione e stipendio ridotto

ROMA

Elsa Fornero ha le idee decisamente chiare: «l'apprendistato deve diventare la forma tipica per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. È lo strumento per fare formazione professionale seria» e per «politiche attive, servizi per il lavoro e ammortizzatori». E così la forma di assunzione più antica e tradizionale - che affonda le sue radici addirittura nel Medioevo, con il classico ingresso «a bottega» dei giovani - verrà ulteriormente rilanciato per diventare la via maestra, se non esclusiva, per lo sbarco sul mercato del lavoro dei più giovani.

Non sarebbe la prima volta nella storia più recente del nostro paese: nei primi Anni 80 un grande successo lo ebbero i contratti di formazione-lavoro, che per molti versi adottano la stessa logica dell'apprendistato. Ovvvero, che si rivolge quasi in via esclusiva ai giovani, con un contratto di durata limitata nel tempo. Secondo criterio, l'idea che l'*«apprendista»* che comincia a lavorare debba (oltre alla formazione che passa per l'attività lavorativa vera e propria) fruire di un adeguato tempo di formazione assicurato dall'azienda. Terzo, il principio che vista la sua *«ridotta»* capacità professionale debba ricevere uno stipendio *«d'ingresso»*, inferiore a quello di un lavoratore già qualificato che svolge la stessa mansione. Quarto, che per il periodo di apprendistato il

dipendente sia licenziabile in pratica senza alcun vincolo. Quinto, che l'azienda riceva un incentivo per assumere un apprendista, e lo conservi per un certo arco di tempo se decide-

rà di confermare e convertire in impiego stabile il lavoratore terminato l'apprendistato.

Questi i principi generali di un sistema recentemente modificato dopo un accordo tra governo Berlusconi e sindacati, ma che probabilmente verrà semplificato e modificato. Del resto, proprio ieri il ministro Fornero ha anche chiarito che per esempio la formazione degli apprendisti dovrà essere tutta garantita e certificata, e che i controlli in materia saranno molto severi. Oggi, una parte - quella svolta in strutture pubbliche - è *«effettiva»* (anche se non necessariamente efficace). Mentre la formazione a carico del datore di lavoro in molte aziende, specie quelle più piccole, che non dispongono di una struttura più organizzata, è totalmente virtuale e quasi sempre si esaurisce nel semplice svolgimento del lavoro. Ma tornando al sistema oggi in vigore, sono tre i diversi contratti di apprendistato consentiti, tutti regolati da apposite normative delle Regioni e (insieme) dai contratti collettivi, che stabiliscono tra l'altro anche il livello del salario d'ingresso *«ridotto»* e le caratteristiche della formazione. Il primo è l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, rivolto ai giovani da 15 a 25 anni di età e in pratica dedicato a favorire una transizione dalla scuola dell'obbligo al lavoro. Il secondo è l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, che può durare anche cinque anni, e riguarda giovani da 17-18 anni a 29. Il terzo è l'apprendi-

stato di alta formazione e ricerca, che chiama in causa giovani da 17-18 a 29 anni di età ma finalizzato a professioni ad alta qualificazione. In tutti questi casi chi assume paga contributi ridotti al

10%, e se conferma il lavoratore gode di questo notevole sgravio per un altro anno. Con le più recenti novità, per favorire la riassunzione degli ultracinquantenni espulsi dal mondo del lavoro causa crisi, un contratto di apprendistato adesso può essere fatto anche a un lavoratore più anziano, di qualsiasi età, che abbia perso il vecchio posto di lavoro e sia iscritto alle liste di mobilità.

Nel 2010 in tutto erano 542 mila i giovani che lavoravano in apprendistato, pari al 15% degli occupati tra i 15 e i 29 anni d'età. Una quota significativa, ma certo non predominante. Ma i numeri del recente rapporto Isfol confermano che rispetto a tutti i contratti atipici o precari l'apprendistato offre più *chances* di passare al (monotono ma agognato) posto fisso. Nel 2010, nonostante la crisi, gli apprendisti passati a contratti a tempo indeterminato sono aumentati del 12% a 177 mila unità. Nel Nord hanno raggiunto l'obiettivo in 102.892 (+11,7%) nel Centro Italia ce l'hanno fatta 43.216 (+19,6%) e nel Mezzogiorno 30.888 (+5,4%). Tornando ai numeri generali, i dati mostrano anche il limite dell'apprendistato così com'è oggi, che resta un affare che riguarda principalmente i giovani maschi delle Regioni del Centro-Nord. Il 32% dei contratti riguarda lavoratori occupati in aziende di tipo artigianale. Relativamente ai settori, il commercio e riparazioni pesa per il 24% (131.669 posti) contro il 23% del manifatturiero (126.060), con un sorpasso verificatosi per la prima volta proprio nel 2010. Da sottolineare che le giovani donne registrano percentuali di trasformazione del contratto a tempo indeterminato più alte dei ragazzi. Calano invece le trasformazioni per gli apprendisti sotto i 24 anni (-16%).

[R.G.]

PER LE IMPRESE

Previsti finanziamenti per agevolare le assunzioni e poi stabilizzarle

Prima del lavoro

L'ETÀ DEGLI APPRENDISTI

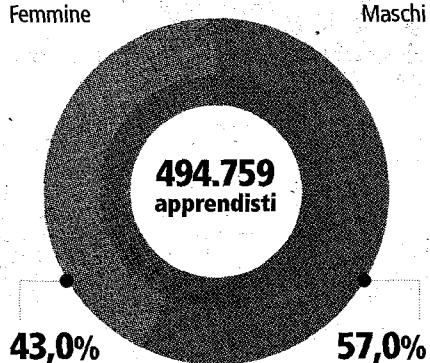
<=19 6,4% 31.631

20-24 50,4% 249.417

25-29 34,4% 170.029

30+ 8,8% 43.780

NUMERO MEDIO DI APPRENDISTI NEL PRIMO SEMESTRE 2011



DISTRIBUZIONE TERRITORIALE DEGLI APPRENDISTI

Nord Ovest

29,1% 143.840

Nord Est

26,3% 129.900

Centro

26,0% 128.761

Sud+Isole

18,6% 92.258

Centimetri - LA STAMPA

In prima pagina

Il precario Luca sull'Herald Tribune

International Herald Tribune

THE GLOBAL EDITION OF THE NEW YORK TIMES

GLOBALNYT.COM

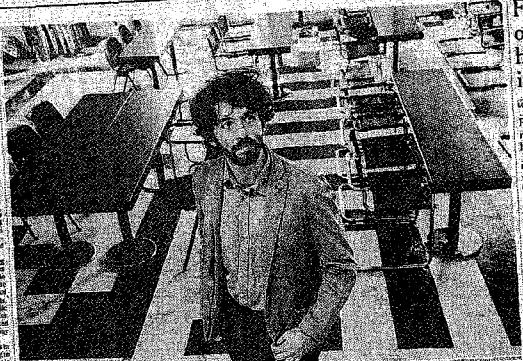
WEDNESDAY, FEBRUARY 15, 2012

A holdover of Mubarak era inflames tensions

Official launch of using power vacuum, putting US-Egypt ties at risk

Official launch of using power vacuum, putting US-Egypt ties at risk

Official launch of using power vacuum, putting US-Egypt ties at risk



For creditors of Greece, how little is too little?

LONDON
Private investors appear resigned to accepting losses of nearly 70%

BY LUCAS HANLEY
When the Greek government proposed a deal with its creditors on Sunday, it was clear that the terms were far from ideal. Investors in private-label bonds, which are held by pension funds and other institutions, will be asked to accept a 60 percent haircut on the value of one of the largest debt repayments in history.

Private investors are unlikely to be asked for the full cut, as April 16th is the deadline for the final deal. But they will be asked to accept a 60 percent haircut, which is likely to be accepted by pension funds and other institutions.

Even so, the deal is likely to be rejected by

private-label bondholders, who are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

are unlikely to accept a 60 percent haircut.

Private-label bondholders

Si riparte dall'apprendistato

● La Fornero: «Rilanciare il modello sulla formazione» ● Ok delle parti sociali, ma sull'art. 18 tutto fermo

LAVORO «L'apprendistato deve diventare la forma tipica di ingresso nel mercato del lavoro per i giovani». Queste le parole del ministro del Welfare Fornero nell'incontro di ieri con le parti sociali a Palazzo Chigi. «Non vi daremo aut aut

e siamo pronti a trattare la flessibilità in uscita per ultima, ma il riordino dei contratti è subordinato a questo tema, che quindi andrà valutato» è la puntualizzazione della Professoressa, che ha fissato un altro incontro per lunedì. Tra gli under 30, in base

ai dati Isfol, gli apprendisti sono 542 mila, in calo del 17% dal 2009. «L'apprendistato - prosegue - ora è usato come veicolo di flessibilità: noi vogliamo che diventi un veicolo di formazione».

Sindacati soddisfatti

«Sull'apprendistato si può lavorare come canale principale per dare lavoro ai giovani» è il commento di Bonanni (Cisl). Soddisfatta anche la Camusso (Cgil): «Bene le proposte contro la flessibilità malata, ma l'art. 18 rimaniamo

per non toccarlo».

I dubbi di Confindustria

«Sull'apprendistato ok, a patto che non accresca la burocratizzazione per le imprese, specie nel privato. Ora toccherà alla flessibilità in uscita» il monito della presidente Marcegaglia. ● **VALERIO MINGARELLI**

15%

è la fetta di apprendisti tra gli occupati under 30 secondo i dati Isfol: dal 2009 sono calati del 17%.

800

euro al mese è la cifra per cui gli under 35 sono disposti ad allontanarsi da casa secondo un'indagine di Datagiovani.



► Il tavolo tra esecutivo e parti sociali: lunedì si replica.



Rapporto Isfol: in due anni i contratti sono calati del 57%

Gli apprendisti minorenni scontano la crisi economica

Più che dimezzati gli apprendisti minorenni: -57,1% tra il 2008 e il 2010. Tanto da rappresentare ormai appena l'1,4% del totale. Sono i più giovani a pagare il forte calo dell'apprendistato in Italia, che nel 2009-10 ha subito una riduzione quasi del 20% fino ad arrivare a 542 mila 15-29enni. Colpa della crisi economica e occupazionale e della tendenza a non coinvolgere i giovanissimi nelle attività lavorative. Appena pubblicato dal ministero del lavoro, il XII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato dell'Isfol e dell'Inps descrive l'evoluzione di questo strumento contrattuale nel 2009-10 (www.isfol.it). Se, infatti, nel biennio si sono persi 100mila rapporti di lavoro in apprendistato (-17%), con picchi al Nord Ovest e al Sud e il Centro meno colpito, gli apprendisti minorenni sono scesi dai 10.416 del 2009 ai 7.702 del 2010. Un calo che nel Nord Ovest ha raggiunto il 66%. «La riduzione nel biennio risente della recessione economica e riguarda tutti i Paesi europei, anche quelli con una grande tradizione di apprendistato», spiega Aviana Bulgarelli, direttore dell'Isfol. «Ma in un contesto globale italiano in cui l'occupazione giovanile cala del 5%, l'apprendistato regge: i giovani con contratto di apprendistato erano il 16% dei 15-29enni, ora sono il 15%. Tutti assunti con l'apprendistato professionalizzante i ragazzi under 18 perché, nonostante la normativa (ex art. 48 del D.lgs. n. 276/32003) preveda

la partecipazione degli apprendisti minorenni ad attività formative anche per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione, questo tipo di apprendistato non è mai partito. Unica eccezione la Lombardia con una sperimentazione avviata a ottobre 2011. Eppure, «la formazione

in apprendistato costituisce uno strumento cruciale per l'acquisizione di competenze da parte dei giovani», sottolinea Bulgarelli. Solo 8 regioni hanno realizzato attività formative per apprendisti minorenni nel 2009-10, tutte del Nord con l'aggiunta della Toscana. A venire meno il Sud, alcune regioni del centro, il Molise e il Trentino che nel 2010 ha interrotto l'offerta per gli under 18. «È evidente che», dice Bulgarelli, «che questo segmento sconta uno scarso interesse da parte di imprese e amministrazioni pubbliche, anche per le criticità degli adolescenti nel rapporto con il lavoro e la formazione».

— © Riproduzione riservata — ■



Perché la Puglia non è la Campania La cartina al tornasole è l'apprendistato

Anni fa si diceva che il Sud era a macchia di leopardo, per definire un'area del Paese molto diversificata al proprio interno, dove convivono gomito a gomito territori già a un buon livello di sviluppo e aree di profonda arretratezza. La Svimez ha sempre confutato con forza questa tesi, sostenendo che il Mezzogiorno vada considerato come un *unicum* indivisibile, caratterizzato da un divario complessivo nei confronti del Centro-Nord. Un fatto è certo, e i recenti dati elaborati dalla Cgia di Mestre lo mettono in evidenza con molta chiarezza, il Meridione cammina oggi a velocità differenti, almeno per quel che riguarda l'andamento della disoccupazione.

Prendiamo il caso di due regioni del Sud che spesso vengono contrapposte l'una all'altra, la Campania e la Puglia. Nella fascia di età tra i 15 e i 24 anni, il tasso reale di marginalità dal lavoro della prima è spaventosamente elevato, superando addirittura il 50% e andandosi ad attestare al 51,1%. Nella seconda, invece, le cose vanno decisamente meglio e questo indice non va oltre il 34,4%. Una differenza di 17 punti percentuali, una vera enormità. Come spiegarla? Il tasso reale di marginalità dal lavoro non ha nulla a che vedere con quello ufficiale di disoccupazione fotografato periodicamente dall'Istat. Secondo gli artigiani di Mestre, infatti, a questo indice, che è mediamente inferiore di 11,3 punti rispetto a quello effettivo della disoccupazione reale, bisogna aggiungere i cosiddetti sfiduciati, coloro cioè che, a causa della difficilissima congiuntura economica, hanno rinunciato a cercare un lavoro convinti di non riuscire a trovarlo.

Ma come spiegare questa differenza così marca nella stesso Mezzogiorno? L'Isfol ha offerto una chiave di lettura molto convincente: in alcune zone meridionali lo sviluppo dell'apprendistato, che, piaccia o meno, è comunque una formazione obbligatoria che favorisce l'inserimento in un contesto produttivo fornendo ai giovani le cono-

scenze e competenze necessarie, è stato trascurato. È appunto il caso della Campania dove, su circa 137 mila apprendisti in Italia nel 2010, gli iscritti alla formazione pubblica erano appena 887 contro gli oltre 7.500 della Puglia.

Proprio mentre al tavolo sul mercato del lavoro avviato dal ministro Elsa Fornero con i sindacati e le imprese si discute su come rendere l'apprendistato la strada maestra per l'ingresso nel mondo produttivo, si tocca con mano l'enorme disparità esistente in questo comparto tra il settentrione, dove la quota di lavoratori in formazione è pari al 33%, con un picco del 41% nel Nord Est, e buona parte del Mezzogiorno, dove per troppo tempo non vi è stata alcuna offerta formativa pubblica per l'apprendistato.

Eppure sono tutti convinti che sia molto importante sviluppare l'apprendistato per contribuire ad affrontare il dramma dei *neet*, cioè di coloro che sono al di fuori sia del mercato del lavoro sia del sistema formativo. Complessivamente si stima che il 19% di giovani italiani che abbandona gli studi dopo la licenza media rischia di rimanere emarginato dalla vita professionale e di confluire in condizione di povertà ed esclusione sociale. L'apprendistato potrebbe essere lo strumento per far emergere il talento anche di quei giovani che hanno difficoltà con l'apprendimento scolastico tradizionale. Invece in Italia, e nel Sud in particolare, domina il precariato, con buste paga da fame, in media di 836 euro al mese. Oggi i precari sono in Italia 3.315.580, il 39% dei quali ha conseguito solo la licenza media, uno su tre lavora nella pubblica amministrazione, e la maggioranza, pari a oltre il 35% del totale, è al Sud. Tra le regioni meridionali maggiormente coinvolte dal fenomeno c'è la Puglia, con il 19,8% del totale di questi lavoratori atipici.

EMANUELE IMPERIALI

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Giovani, apprendistato in calo

L'Isfol ha certificato una diminuzione del 17% in due anni
 «Ma c'è una ripresa e tanti poi trovano occupazione stabile»

La più alta percentuale
 di apprendisti in formazione
 a Bolzano (84%), Trento (80%),
 il Friuli Venezia Giulia (75%)
 e l'Emilia Romagna (66%)

ROMA - Sono 542 mila i giovani in apprendistato, pari al 15% degli occupati tra i 15 e i 29 anni d'età. Nel biennio 2009-2010, però si è registrato un calo complessivo del 17%, con punte più alte per il segmento dei minorenni, soprattutto se occupati nelle aziende artigiane. È quanto emerge dal XII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, appena pubblicato dal [ministero del Lavoro](#) e realizzato grazie alla collaborazione dell'Isfol e dell'Inps. Anche se il ricorso a questo istituto contrattuale è diminuito, l'Isfol sottolinea però i segnali di ripresa. «Sul fronte dei nuovi avviati si è avuta una contrazione del 27% nel 2009 - si legge nel Rapporto - ma l'anno successivo si è tornati a un trend positivo del 2%. Inoltre, nonostante la crisi in atto, il numero di apprendisti il cui contratto è stato trasformato a tempo indeterminato è comunque rimasto stabile nel 2009 ed è addirittura aumentato del 12% nel 2010. Rispetto ai contratti non standard, l'apprendistato continua a offrire maggiori possibilità di passare a una condizione lavorativa stabile».

Quello "professionalizzante" è l'apprendistato più diffuso. I minori in apprendistato sono in netto calo da anni e nel 2010 corrispondono a 7.700 unità, comunque assunti con contratto profes-

sionalizzante, visto che quello per il diritto-dovere non è mai partito. Gli apprendisti in alto apprendistato sono solo qualche centinaio. L'apprendistato ha poi un peso rilevante nell'ambito delle politiche del lavoro: il costo per le sottocontribuzioni e per la formazione rappresenta circa il 39% della spesa totale per le politiche attive per il lavoro. Gli apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica sono il 25%. Forti i divari territoriali, con i valori di Centro e Mezzogiorno attestati intorno al 15%. Le realtà con la più alta percentuale di apprendisti in formazione sono le Province autonome di Bolzano (84%) e Trento (80%), il Friuli Venezia Giulia (75%) e l'Emilia Romagna (66%).

«La formazione in apprendistato è ancora un punto debole in molte parti d'Italia - ha dichiarato il direttore generale dell'Isfol, Aviana Bulgarelli - mentre questa tipologia contrattuale costituisce uno strumento cruciale per l'acquisizione di competenze da parte dei giovani. È molto importante sviluppare anche l'apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione, che può contribuire ad affrontare il dramma dei "Neet", cioè di coloro che sono al di fuori sia del mercato del lavoro sia del sistema formativo».



FORMAZIONE

Troppi ritardi su fondi e apprendistato

Meneghelli > pagina 10

2,9 miliardi

la spesa annua per la formazione in Italia

MERCATI E MANOVRA

La riforma del lavoro



Le norme sul territorio

Al rallentatore le discipline specifiche necessarie a far decollare i contratti finalizzati alla qualifica e all'alta specializzazione

Formazione con il fiato corto

Regioni in ritardo sull'erogazione delle risorse e sull'apprendistato

GLI OSTACOLI

I tagli ai fondi destinati alle attività didattiche e la lentezza nei pagamenti agli enti accreditati mettono a rischio il sistema

Matteo Meneghelli

MILANO

■ Il sistema della formazione zoppica e la riforma dell'apprendistato fatica a decollare. Sono queste le due ferite aperte sul fronte della flessibilità in ingresso nel mondo del lavoro. Due campanelli d'allarme per le regioni che, seppur con tempi e dinamiche diverse, rischiano di rallentare il cammino della riforma avviato in queste settimane dal Governo Monti.

Il mondo della formazione è negli ultimi mesi minacciato dai vincoli del patto di stabilità. Lavorare con le pubbliche amministrazioni di questi tempi non è cosa facile. La situazione è spesso critica, e da queste difficoltà non sono esclusi gli enti di formazione accreditati, da una parte costretti a rispettare requisiti stringenti per ottenere e mantenere l'accreditamento presso le regioni, dall'altra subendo dilazioni di pagamento spesso insostenibili.

Qualche segnale di insofferenza, da questo punto di vista, si era manifestato già l'anno scorso in Veneto, quando gli insegnanti di alcuni corsi di formazione erano stati pagati in estremo ritardo. Non è stato un caso isolato. I ritardi si sono confermati anche quest'anno, e la direzione formazione della Regione Veneto riconosce che i contratti sono legati alla necessità di rispettare i vincoli di bilancio.

La dinamica è diffusa a livello nazionale. «È senza dubbio un problema, legato al patto di stabi-

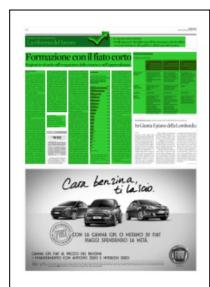
lità» - spiega Gianfranco Simoncini, assessore al Lavoro della Toscana e coordinatore degli assessori al lavoro per la conferenza delle Regioni -. «È un elemento di difficoltà che va affrontato e superato». Dopo mesi di insofferenza latente, il sasso nello stagno l'ha lanciato in questi giorni

Diego Fanzaga, presidente di Federformazione, con una lettera pubblica inviata all'assessore del Lavoro del Pirellone, Gianni Rossoni, relativa a una situazione specifica. «È ormai imbarazzante e di difficile gestione - spiega il presidente - la situazione legata alla chiusura dei progetti formativi a valere sul bando della legge 236 del 2009. Gli enti di formazione hanno concluso i progetti nei tempi previsti dal bando, a fine luglio, dimostrando attraverso la rendicontazione di avere sostenuto tutti i costi relativi al progetto. Ad oggi nessuno ha ancora ricevuto quanto dovuto: questo significa tempi di pagamento che rasentano ormai quasi i 12 mesi dalla conclusione dei progetti». Fanzaga ricorda che «gli acconti sugli importi concordati sono al massimo del 70 per cento. Questo significa che le aziende sono esposte del 30% fino al saldo: con una media di 300 mila euro per progetto, significa essere esposti per circa 90 mila euro». Per Rossoni però il problema non si pone. «Eroghiamo ogni anno 250 milioni a favore di 340 mila studenti solo per diritto/dovere, buono scuola e dote a sostegno degli insegnanti, altri 20 milioni sono riferiti alle politiche attive, altri 20 per la 236: qualche ritardo può esserci, ma sono situazioni sporadiche. Nello specifico della 236, che ha riguardato 170 progetti - prosegue l'assessore - abbiamo dovuto prorogare la rendicontazione fino al 31

agosto. La Regione anticipa il 40%, e poi un successivo 30 per cento. Il residuo 30% è erogato a saldo: il certificatore sta procedendo con le verifiche delle rendicontazioni, e in questi giorni abbiamo già pagato il 78% delle pratiche. In poche settimane la vicenda si concluderà».

Aldilà dello specifico lombardo, per Sergio Caltabiano, presidente di Aif (Associazione italiana formatori), «il ritardo nei pagamenti è ormai una consuetudine, che purtroppo non sorprende. Negli ultimi tempi - spiega - abbiamo registrato inoltre una riduzione dei contributi legata ai fondi strutturali, con un calo fino al 40 per cento. Ci sono meno bandi, meno risorse, il sistema della formazione professionale è in difficoltà: è una situazione endemica che combattiamo da anni. Le realtà più consolidate - prosegue il presidente dell'Aif - hanno un cash flow sufficiente a fronteggiare la situazione, ma chi ha verticalizzato l'azione sui fondi strutturali incontra maggiori difficoltà: in alcuni casi limite si può anche arrivare al default». In generale però, secondo Caltabiano, «il problema principale è che l'Italia ha la più bassa spesa in formazione degli 8 paesi più industrializzati». Secondo i dati Eurostat, vengono spesi ogni anno 2,417 miliardi in formazione, dato in progressivo calo negli ultimi anni, pari a un terzo di quello spagnolo, un quarto di quello tedesco. A settembre 2011 l'avanzamento finanziario dei Por relativi al Fse 2007-2013 segnalava una spesa di 2,894 miliardi. «Il problema vero non sono i ritardi delle regioni - conclude Caltabiano - la situazione è critica soprattutto dal punto di vista culturale».

Per gestire le difficoltà contin-



genti in Piemonte sono già ricorsi alle contromisure. L'assessore regionale Claudia Porchietto, nel tentativo di tamponare la crisi di liquidità degli enti formativi, ha sbloccato 68 milioni. Nel dettaglio, la Regione ha trasferito 33 milioni alle Province e ha erogato direttamente 8,3 milioni a favore degli operatori. Inoltre, con un'apposita delibera, Finpiemonte (è la finanziaria regionale) ha anticipato 26 milioni alle province per l'attuazione di interventi specifici.

Ma non è solo il tema della formazione a mettere in discussione i presupposti di un'auspicata ripresa del mercato del lavoro italiano. Anche la riforma dell'apprendistato corre sul filo del rasoio. Entro il 25 aprile le nuove norme dovranno essere tradotte in una specifica intesa collettiva, attraverso le quali le parti sociali stabiliranno le regole con cui svolgere la formazione nei confronti degli apprendisti assunti con il contratto professionalizzante. Fino ad oggi sono pochi i

contratti siglati. Preoccupano anche le altre due forme di apprendistato previste dalla legge (per la qualifica e di alta formazione), per il varo delle quali sono necessarie specifiche discipline regionali o, convenzioni tra istituzioni, parti sociali e formative. Tutto tace sul fronte delle regioni: il rischio, paradossale, è che le nuove norme, non attivate, diventino inutilizzabili.

(ha collaborato Andrea Ballone)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le risorse

Fse 2007-2013. Avanzamento finanziario della spesa dei Programmi Operativi regionali e delle Padi in mln di euro aggiornati a settembre 2011



Nota: sono ricompresi le azioni di formazione alle persone; le azioni di orientamento consulenza e informazione; i tirocini e le borse di lavoro

Fonte: elab. Isfol su dati Mef-Igrue

Il percorso di attuazione

Tipologie e iter di definizione

	1 Apprendistato per la qualifica professionale	2 Apprendistato professionalizzante	3 Apprendistato di alta formazione e ricerca
Adempimenti attuativi	Intesa sottoscritta tra il ministero del Lavoro , il ministero dell'Istruzione e le Regioni. Approvazione normativa regionale	Entro il 25 aprile 2012. Le Regioni possono integrare la disciplina collettiva con un'offerta di durata non superiore a 120 ore nel triennio	Intese raggiunte tra le singole Regioni, le istituzioni formative e le parti sociali. In mancanza di tali intese, i datori di lavoro possono accordarsi direttamente con gli enti formativi
Soggetto responsabile	Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione Regioni	Organizzazioni sindacali e datoriali di ciascun settore produttivo	Regioni
Scadenza	25 aprile 2011	25 aprile 2011	25 aprile 2011
Regime transitorio	Sino all'approvazione della disciplina regionale, ed entro il 24 aprile, vale la normativa previgente A partire dal 25 aprile, in caso di mancata approvazione della disciplina regionale, non si può usare né la vecchia né la nuova normativa	Sino all'approvazione della disciplina collettiva, ed entro il 24 aprile, vale la normativa previgente A partire dal 25 aprile, in caso di mancata approvazione della disciplina collettiva, non si può usare né la vecchia né la nuova normativa	In caso di mancata firma della convenzione, il singolo datore di lavoro può trovare l'accordo con le istituzioni formative

Fonte: elab. Isfol su dati Mef-Igrue



Il tavolo tecnico. Parti sociali al lavoro per una sintesi comune da sottoporre all'esecutivo

Convergenza imprese-sindacati su apprendisti e ammortizzatori

I PUNTI IN COMUNE

Ulteriori incentivi per la stabilizzazione dei giovani e l'estensione a tutte le aziende del sostegno al reddito su base assicurativa

Giorgio Pogliotti

ROMA

■ Servono incentivi ulteriori per favorire la stabilizzazione degli apprendisti. Bisogna ampliare a tutte le imprese la copertura degli ammortizzatori sociali su base assicurativa, a prescindere dalle dimensioni e dalla tipologia aziendale.

Intorno a questi principi si sono trovate convergenze ieri al tavolo tecnico tra Cgil, Cisl, Uil, Ugl, con Confindustria, Alleanza cooperative, Abi e Ania, convocato per approfondire i principali capitoli della riforma del mercato del lavoro e cercare sintesi comuni. Il prossimo round è fissato per lunedì, quando si inizierà a ragionare su un testo comune, peraltro, nella stessa giornata Cgil, Cisl e Uil incontreranno anche i rappresentanti di Rete Imprese. L'obiettivo è quello di arrivare a una proposta condivisa prima della convocazione da parte del ministro **Fornero**, prevista tra mercoledì e giovedì.

Al tavolo si parte dai punti su cui le posizioni tra le parti sociali sono più vicine, quindi, il confronto sull'articolo 18 è congelato per il momento. Nel merito, nella riunione di ieri che si è svolta alla sede di Concooperative, si è parlato soprattutto di apprendistato che, stando all'ultima rilevazione dell'Inps-Isfol-ministero del Lavoro, riguarda circa il 15% degli occupati italiani tra i 15 e i 29 anni d'età (542 mila giovani), e ha fatto registrare un calo del 17% nel biennio 2009-2010 (circa 100 mila rapporti di apprendistato in meno). Di qui il ragionamento sul come usare la leva fiscale o contributiva per favorire il ricorso all'apprendistato come canale d'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. C'è intesa di massima tra le parti sul principio di incentivare la tra-

sformazione dei contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato, con ulteriori incentivi – fiscali o contributivi – da sommare allo sgravio contributivo e previdenziale vigente. Ma al tavolo si è ragionato anche su cosa non funziona nel contratto d'apprendistato, sui diversi problemi applicativi, sull'effettivo svolgimento della formazione, argomento su cui serve il coinvolgimento delle Regioni che hanno la competenza in materia.

Non facilita il raggiungimento di una soluzione comune la diversa durata – rispetto alla norma generale di 3 anni – stabilità in 5 anni per alcune figure professionali dell'artigianato e per il commercio (per effetto della riposta all'interpello di Confcommercio e Confesercenti dell'ex ministro Sacconi). Altro punto in comune tra le parti al tavolo tecnico, la richiesta al governo del riconfinanziamento degli ammortizzatori sociali per fronteggiare l'emergenza. C'è condivisione tra le parti anche sul principio dell'estensione degli ammortizzatori a tutti i lavoratori, secondo un meccanismo assicurativo, ovvero con il contributo da parte di tutte le imprese. Su questo tema, intanto, ieri è intervenuto anche il presidente dell'Inps, Antonio Matrapasqua, secondo cui bisognerebbe arrivare a «una compartecipazione della spesa» per la cassa integrazione in deroga, che «finora risposto con solerzia e efficienza nei confronti di una crisi di cui nessuno immaginava la portata».

Questo capitolo, così come l'apprendistato, sarà oggetto del confronto lunedì tra sindacati e Rete Imprese. Le imprese artigiane e del commercio che hanno in gran parte utilizzato la cassa in deroga (finanziata dalla fiscalità generale), non intendono farsi carico del finanziamento degli ammortizzatori che si tradurrebbe in un aggravio dei costi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



*le ultime cifre: sono
oltre 542 mila*

Isfol, l'esercito dei giovani apprendistato

Sono 542 mila i giovani in apprendistato, pari al 15% degli occupati tra i 15 e i 29 anni d'età. Nel biennio 2009-2010, però si è registrato un calo complessivo del 17%, con punte più alte per il segmento dei minorenni, soprattutto se occupati nelle aziende artigiane. E' quanto emerge dal XII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, appena pubblicato dal ministero del Lavoro e realizzato grazie alla collaborazione dell'Isfol e dell'Inps. Anche se il ricorso a questo istituto contrattuale è diminuito, l'Isfol sottolinea però dei segnali di ripresa. "Sul fronte dei nuovi avviati si è avuta una contrazione del 27% nel 2009 -si legge nel Rapporto- ma l'anno successivo si è tornati a un trend positivo del 2%. Inoltre, nonostante la crisi in atto, il numero di apprendisti il cui contratto è stato trasformato a tempo indeterminato è comunque rimasto stabile nel 2009 ed è addirittura aumentato del 12% nel 2010. Rispetto ai contratti non standard, l'apprendistato continua ad offrire maggiori possibilità di passare a una condizione lavorativa stabile". Quello 'professionalizzante' è l'apprendistato più

diffuso. I minori in apprendistato sono in netto calo da anni e nel 2010 corrispondono a 7.700 unità, comunque assunti con contratto professionalizzante, visto che quello per il diritto-dovere non è mai partito. Gli apprendisti in alto apprendistato sono solo qualche centinaio. L'apprendistato ha poi un peso rilevante nell'ambito delle politiche del lavoro: il costo per le sottocorribuzioni e per la formazione rappresenta circa il 39% della spesa totale per le politiche attive per il lavoro. Gli apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica sono il 25%. Forti i divari territoriali, con i valori di Centro e Mezzogiorno attestati intorno al 15%. Le realtà con la più alta percentuale di apprendisti in formazione sono le Province autonome di Bolzano (84%) e Trento (80%), il Friuli Venezia Giulia (75%) e l'Emilia Romagna (66%). "La formazione in apprendistato è ancora un punto debole in molte parti d'Italia -ha dichiarato il direttore generale dell'Isfol, Aviana Bulgarelli- mentre questa tipologia contrattuale costituisce uno strumento cruciale".



FOCUS

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Diminuiscono gli apprendisti però il posto è più stabile

Claudio Tucci ▶ pagina 6

Calano gli apprendisti ma il posto è più stabile

Nel 2010 chiusi 541.874 contratti - Il 15% è under 30

Le risorse pubbliche

Per sostenere questo strumento sono stati stanziati 2,3 miliardi: è il 42,8% del totale speso per gli incentivi sull'occupazione

LE CIFRE

Dal 2008 centomila rapporti in meno, mentre è raddoppiato il numero di quanto vengono assunti a tempo indeterminato

Claudio Tucci

ROMA

■ Sottoinquadramento fino a due livelli e sgravi contributivi prolungati di un anno in caso di stabilizzazione. Un basso turn over degli apprendisti «molto apprezzato dalle piccole imprese». E soprattutto la possibilità per le aziende di formare «sul campo» le proprie risorse.

È il mix di "ingredienti" che fanno dell'apprendistato (rispetto agli altri contratti non standard) «il rapporto di lavoro che offre più chance di guadagnare il posto fisso», ha sottolineato il direttore generale dell'Isfol, Aviana Bulgarelli, commentando i dati del «XII Monitoraggio sull'apprendistato, anni 2009 e 2010», pubblicato ieri assieme a Inps e ministero del Welfare.

Certo la crisi ha determinato una contrazione del numero complessivo di contratti d'apprendistato (-17% rispetto al 2008, pari a circa 100 mila rapporti in meno, e con punte più alte per il segmento minorenne specie se occupati nelle imprese artigiane). Ma nel 2010 sono

stati trasformati da apprendisti in operaie e impiegati a tempo indeterminato 176.966 unità, il 12,3% in più rispetto ai 157.578 del 2009. E l'aumento ha interessato praticamente tutt'Italia: dal +19,6% del Centro al +5,4% del Sud. In calo anche il numero di cessazioni, passate dai circa 248 mila rapporti non confermati del 2009 al poco più di 227 mila del 2010.

Mentre a livello settoriale, e allargando lo sguardo al triennio 2008-2010, spicca la performance positiva del comparto delle «Attività finanziarie» che nel periodo considerato ha visto quasi raddoppiare i contratti di apprendisti "stabilizzati". Numeri positivi si sono registrati anche nei settori «Metalmeccanico» (+8,1%) e «Alimentari» (+6% nel triennio). In controtendenza invece le «Costruzioni» dove la variazione 2008-2010 di contratti d'apprendistato trasformati è stata negativa (-6,2 per cento).

Confronto Governo-Regioni

Il 2010, ha ricordato Bulgarelli, si è chiuso con 541.874 rapporti dichiarati all'Inps che «coprono l'occupazione del 15% dei giovani tra i 15 e i 29 anni». E nel 2010 sono stati avviati 289 mila nuovi contratti d'apprendistato, il 2% in più rispetto all'anno precedente. Di qui - si spiegano - le intenzioni del ministro del

Welfare, Elsa Fornero, di potenziare, nell'ambito della riforma del lavoro, l'apprendistato (nella nuova versione del Testo unico Sacconi entrato in vigore lo scorso 25 ottobre). Una volontà che raccoglie più consensi che distinguono tra imprese e sindacati. Ma che per passare da «annunci» a «fatti concreti» necessita ancora dell'emancipazione (c'è tempo fino al 24 aprile) dei provvedimenti attuativi. Dalla regolamentazione dei profili formativi, alla definizione degli standard professionali per la verifica dei percorsi in apprendistato, ai contratti nazionali e accordi interconfederali per definire la disciplina comune a tutte e tre le tipologie d'apprendistato (vale a dire: diritto-dovere, professionalizzante, di alta formazione e ricerca). Una partita che si gioca anche con le Regioni: «A oggi non siamo ancora stati convocati dal ministro Fornero», ha detto Gianfranco Simoncini, assessore al lavoro della Regione Toscana e coor-



dinatore degli assessori regionali al lavoro. Che ha aggiunto: «Ieri il presidente delle Regioni, Vasco Errani, ha inviato un nuovo sollecito a Via Veneto. Sul tavolo c'è il nodo della disciplina da applicare al nuovo apprendistato professionalizzante. Ma anche le linee guida sull'apprendistato di primo livello. E i tempi stringono».

Nodi da sciogliere

Secondo i dati del Monitoraggio 2009-2010 l'apprendistato professionalizzante è il contratto più diffuso. I minori in apprendistato (professionalizzante) sono in netto calo e nel 2010 sono conteggiati in 7.700 unità. L'apprendistato per il diritto-dovere (riforma Biagi) non è mai partito. Mentre gli apprendisti in alto apprendistato sono solo qualche centinaio. Ecco quindi l'urgenza di far decollare anche queste due tipologie di apprendistato, ridisegnate nel nuovo Testo unico Sacconi. «Per esempio quello per il diritto-dovere - ha evidenziato Bul-

garelli - potrebbe essere una risposta alla dispersione scolastica dopo la licenza media che oggi interessa il 19% di ragazzi».

Dai dati diffusi ieri emerge anche come nel 2008 siano stati spesi per l'apprendistato 2,3 miliardi di euro, di cui il 93,7% per la copertura delle sottocontribuzioni di imprese e apprendisti. E la restante parte per il finanziamento delle attività formative. Praticamente, questi costi costituiscono il 42,8% del totale speso per gli incentivi sull'occupazione (comprensivi della spesa per la formazione) e rappresentano (anche) quasi il 39% della spesa totale per le politiche attive. L'apporto delle Regioni è invece di circa 168 milioni di euro. Bassa però è la presenza di giovani apprendisti alle attività di formazione pubblica: sono iscritti appena il 25%. Ma con forti divari territoriali. Si va dai picchi di Trento, Bolzano, Friuli Venezia Giulia ed Emilia Romagna (con percentuali tra il 66% e l'84%). Ai minimi di

Campania e Sardegna, che segnano quote sotto il 5%.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NUMERI

541.874

La platea

È il numero di apprendisti censiti dall'Inps nel 2010. Rappresentano il 15% degli occupati nella fascia d'età tra i

15 e i 29 anni. Nel biennio 2009-2010 si è registrato un calo complessivo dei contratti d'apprendistato pari al 17% (circa 100mila rapporti), con punte più alte per il segmento dei minorenni specie se occupati nelle aziende artigiane.

2,3

miliardi

A tanto è ammontata la spesa per l'apprendistato nel 2008. Il 93,7% di tale esborso è servito a coprire le sottocontribuzioni di imprese e apprendisti. Il resto è stato speso per la formazione.



Più della metà tra nord est e nord ovest

SUL TERRITORIO

Numero medio di rapporti di lavoro di contribuzione. Valori assoluti e variazione % su anno precedente

Nord Ovest

2008	196.577
2009	181.305 (-7,8%)
2010*	163.049 (-10,1%)

Nord Est

2008	165.789
2009	152.718 (-7,9%)
2010*	139.984 (-8,3%)

Centro

2008	161.819
2009	153.221 (-5,3%)
2010*	141.192 (-7,9%)

Sud

2008	121.200
2009	107.424 (-11,4%)
2010*	97.649 (-9,1%)

ITALIA

2008	645.385
2009	594.668 (-7,9%)
2010*	541.874 (-8,9%)

L'ATTIVITÀ ECONOMICA

Numero medio di rapporti di lavoro. Valori assoluti e variazione % su anno precedente. Anno 2010*

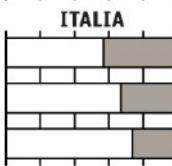
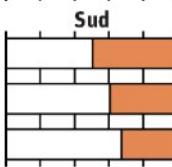
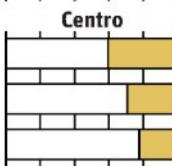
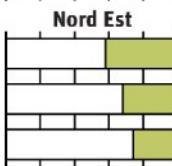
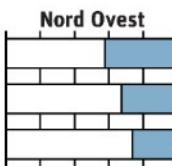
● Commercio e riparazioni	131.669 (-7,1%)
● Attività manifatturiera	126.060 (-14,1%)
● Costruzioni	84.988 (-11,5%)
● Servizi alle imprese	61.202 (-7,0%)
● Alberghi e ristoranti	56.356 (-1,4%)
● Altri servizi pubblici	42.433 (-2,5%)
● Attività finanziarie	14.286 (-6,3%)
● Trasporti e comunicazioni	13.726 (-16,8%)
● Sanità e assistenza sociale	6.344 (-4,7%)
● Altre attività	4.810 (-8,7%)
● TOTALE	541.874 (-8,9%)

(*) Dato provvisorio

LA TIPOLOGIA

Composizione % del numero medio di rapporti di lavoro

■ Professionalizzante ■ Altro



LE TAPPE

IL GOVERNO

Il tavolo

Il ministro del Welfare, Elsa Fornero, ha ribadito in più occasioni la volontà di potenziare il contratto d'apprendistato e farlo diventare il canale d'ingresso principale dei giovani nel mondo del lavoro. Il ministro ha espresso anche la volontà di procedere d'accordo con le Regioni per evitare che si intervenga in ordine sparso. Ma a oggi, replicano le Regioni, non c'è stata ancora una convocazione specifica al ministero del Welfare. La volontà di potenziare il contratto d'apprendistato (che secondo gli ultimi dati Isfol copre il 15% degli occupati tra i 15 e i 29 anni) trova d'accordo imprese e sindacati. Una possibile strada per valorizzare questo contratto standard (recentemente riformato dal Testo unico Sacconi) potrebbe essere quella di prevedere incentivi ad hoc per le aziende, vista anche la disponibilità di fondi europei.

LE NORME

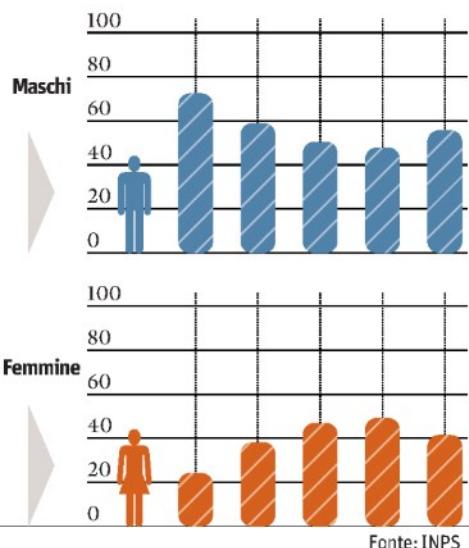
Il percorso

La riforma dell'apprendistato targata Sacconi è entrata in vigore lo scorso 25 ottobre. La legge ha riformato tutti e tre i contratti d'apprendistato (per il diritto-dovere, il professionalizzante e quello per l'alta formazione e ricerca). Ma per trovare applicazione le nuove norme hanno bisogno dei provvedimenti attuativi, alcuni dei quali da emanare d'accordo con le Regioni. C'è tempo fino al 24 aprile. Per esempio, per l'apprendistato di primo livello c'è bisogno ancora di definire i profili formativi (sentite le parti sociali). Mentre per l'apprendistato professionalizzante restano da affrontare in 400 contratti nazionali i nodi su qualifiche, formazione e inquadramento, dove bisognerà cioè scegliere tra il sottoinquadramento o la percentualizzazione del salario. Da emanare ancora (anche) il decreto interministeriale per portare l'apprendistato nella Pa.

IL GENERE

Composizione % del numero medio di rapporti di lavoro. Anno 2010*

Minori 18-24 25-29 Oltre TOTALE



Apprendistato in calo, ma è la via per il posto fisso

Isfol

Nel 2009 i nuovi ingressi sono scesi del 27%. Nel 2010 più 12% le conferme a tempo indeterminato

DA ROMA

La crisi ha picchiato duro anche sull'apprendistato, che è crollato nel 2009 e ha registrato solo una lieve ripresa nel 2010. Un contratto ancora trascurato sul piano della formazione, visto che solo il 25% dei lavoratori partecipa ad attività esterne all'impresa. Ma che si conferma come la "via più sicura" per i giovani per arrivare all'agognato contratto a tempo indeterminato. Il quadro, tuttora di luci e ombre su questa tipologia contrattuale dedicata ai giovani, lo traccia l'Isfol, con il monitoraggio dell'andamento nel biennio 2009-2010. Per molti versi il peggiore dall'inizio della crisi e precedente all'accordo tra governo Berlusconi e parti sociali, che lo scorso anno ha rilanciato questa forma contrattuale. Alla fine del 2010 gli apprendisti erano 542 mila, circa il 15% degli occupati italiani tra i 15 e i 29 anni d'età, per la maggior parte maschi e residenti nelle regioni del Centro-Nord. La tipologia di gran lunga più utilizzata resta quella "professionalizzante", gli apprendisti in alta formazione sono qualche centinaio, mentre non è sostanzialmente partita la tipologia dedicata ai minorenni per completare il diritto-dovere all'istruzione. Ancora, la fotografia Isfol dice che il 32% dei contratti riguarda lavoratori occupati in aziende di tipo artigianale, mentre riguardo ai settori per la prima volta si registra il sorpasso del "Commercio e riparazioni" (24%) rispetto al "Manifatturiero" (23%). Quanto

alle dinamiche, la crisi ha cancellato circa 100 mila rapporti di apprendistato (-17%). La quota di apprendisti sugli occupati 15-29 anni è scesa nei due anni di un punto percentuale (dal 16% al 15%), ma se si guarda al resto dell'occupazione nella stessa fascia d'età la riduzione è stata del 5%. Complessivamente nel 2010 sono stati avviati 289 mila nuovi contratti di apprendistato, il 2% in più rispetto all'anno precedente. Viceversa nel 2009 gli avviati avevano subito un calo del 27% rispetto al 2008. Dall'indagine Isfol-Plus viene la conferma che – rispetto ai contratti non standard – l'apprendistato offre più possibilità di confluire nel lavoro a tempo indeterminato. E il monitoraggio ribadisce «che l'esito più naturale dell'apprendistato è che l'azienda trasformi il contratto del lavoratore in un rapporto a tempo indeterminato – dice l'Isfol – anche perché in questo caso può continuare a beneficiare di una contribuzione agevolata per un ulteriore anno». Nonostante il periodo di crisi, infatti, il numero dei lavoratori trasformati a tempo indeterminato è rimasto sostanzialmente stabile nel 2009 (157 mila) ed è aumentato del 12% nel 2010 (177 mila), soprattutto nel Centro e con percentuali leggermente più alte per le femmine rispetto ai maschi. Quanto ai lavoratori cessati, si tratta di 227 mila unità nel 2010 contro gli oltre 300 mila del 2008, con una riduzione del 25%. Negativo, invece, il dato riguardo alla formazione esterna all'impresa, in crescita costante negli anni scorsi e che invece nel 2009 ha subito una contrazione del 16% e l'anno successivo di quasi il 4%, interessando solo un quarto dei lavoratori, con enormi disparità territoriali. Nelle Regioni del Nord, infatti, la percentuale oscilla tra il 60 e l'85%. (F.Ricc.)



I dati di Isql e Cgia

L'apprendistato? Funziona Ma restano 43mila posti vuoti

■ Entrare nel mondo del lavoro facendo l'apprendista sembra la strada migliore per raggiungere il posto fisso. L'ultimo rapporto sull'apprendistato pubblicato dal **Ministero del Lavoro** e realizzato con Isql e Inps indica nell'apprendistato il contratto d'inserimento che, rispetto agli altri contratti destinati ai giovani (contratto d'inserimento, interinale a somministrazione, job sharing ecc), dà più chance di passare al posto fisso. Nel 2010, nonostante la crisi, gli apprendisti passati a contratti a tempo indeterminato sono aumentati del 12% a 177 mila unità. Nel Nord hanno raggiunto l'obiettivo in 102.892 (+11,7%) nel Centro Italia ce l'hanno fatta 43.216 (+19,6%) e nel mezzogiorno 30.888 (+5,4%). Da sottolineare che le giovani donne registrano percentuali di trasformazione del contratto a tempo indeterminato più alte dei ragazzi. Calano invece le trasformazioni per gli apprendisti sotto i 24 anni (-16%). Intanto nel 2011 sono stati 45.250 i posti di lavoro per i giovani che le imprese hanno dichiarato di non essere riuscite a reperire sul mercato del lavoro: per il ridotto numero di candidati che hanno risposto alle inserzioni (circa il 47,6% del totale), per l'impreparazione di chi si è presentato al colloquio di lavoro (52,4%). È questo il risultato emerso da una elaborazione effettuata dalla Cgia di Mestre su dati Excelsior-**Ministero del Lavoro**. A livello professionale, le figure più difficili da rinvenire sono state quelle dei commessi (quasi 5.000 posti di lavoro di difficile reperimento); dei camerieri (poco più di 2.300 posti); dei parrucchieri/estetiste (oltre 1.800 posti); degli informatici e telematici (quasi 1.400 posti); dei contabili (quasi 1.270 posti); degli elettricisti (oltre 1.250) dei meccanici auto (quasi 1.250 posti); tecnici della vendita (1.100 posti); idraulici e posatori di tubazioni (poco più di 1.000 posti); baristi (poco meno di 1.000).



Isfol: l'apprendistato aiuta i giovani a trovare lavoro stabile

Sono 542 mila i giovani apprendisti, pari al 15% degli occupati tra i 15 e i 29 anni d'età. Nonostante la crisi, il numero di lavoratori il cui contratto è stato trasformato a tempo indeterminato è comunque rimasto stabile nel 2009 ed è aumentato del 12% nel 2010

Sono 542 mila i giovani in apprendistato, pari al 15% degli occupati tra i 15 e i 29 anni d'età. Nel biennio 2009-2010 si è registrato un calo complessivo del 17%, con punte più alte per il segmento dei minorenni, soprattutto se occupati nelle aziende artigiane. Sul fronte dei nuovi avviati si è avuta una contrazione del 27% nel 2009, ma l'anno successivo si è tornati ad un trend positivo del 2%. Nonostante la crisi in atto il numero di apprendisti il cui contratto è stato trasformato a tempo indeterminato è comunque rimasto stabile nel 2009 ed è aumentato del 12% nel 2010. Il *XII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato*, appena pubblicato dal Ministero del Lavoro e realizzato grazie alla collaborazione dell'**Isfol** e dell'**Inps**, descrive l'evoluzione di questo strumento contrattuale nel 2009-2010. Rispetto ai contratti non standard l'apprendistato continua ad offrire maggiori possibilità di passare ad una condizione lavorativa stabile. Gli apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica sono il 25%. Forti i vari territoriali, con i valori di Centro e Mezzogiorno attestati intorno al 15%. Nel

2010 circa il 15% degli occupati italiani tra i 15 e i 29 anni d'età è risultato in apprendistato. Si tratta di 542 mila giovani, prevalentemente maschi e in buona parte residenti nelle Regioni del Centro-Nord. Per la maggior parte si tratta di rapporti di lavoro che rientrano nella tipologia dell'apprendistato professionalizzante, una delle tre previste dal D.lgs. 276/03, anche se permane una quota di giovani assunti ai sensi della disciplina precedente. Il 32% dei contratti riguarda lavoratori occupati in aziende di tipo artigianale. Relativamente ai settori, il commercio e riparazioni pesa per il 24% contro il 23% del manifatturiero, con un sorpasso verificatosi per la prima volta proprio nel 2010. Evidenti gli effetti della crisi economica, che nel biennio hanno determinato la perdita complessiva di 100 mila rapporti di lavoro in apprendistato (-17%). Il Nord Ovest e il Mezzogiorno registrano i picchi più alti delle riduzioni, mentre il Centro è l'area geografica meno colpita. La quota di apprendisti sugli occupati 15-29 anni è scesa nei due anni di un punto percentuale (dal 16% al 15%). Va tutta-

via segnalato che nello stesso periodo e per la medesima fascia d'età il tasso di occupazione si è ridotto di quasi cinque punti percentuali. A pagare di più gli effetti della crisi sono stati soprattutto gli apprendisti più giovani: i minori sono diminuiti del 57%. Nel Nord Ovest il calo ha raggiunto il 66%. La classe di età 18-24 anni - la più consistente tra gli apprendisti - ha subito una riduzione del 23%, con differenze minime sia per territorio sia per genere. La classe 25-29 anni è stata meno toccata dalla crisi, con un -5,7% nel triennio; mentre quella over 29 registra addirittura un aumento percentuale. In definitiva, nel 2009-2010 hanno retto i rapporti di lavoro in apprendistato già attivi da diverso tempo, a fronte di una diminuzione concentrata sulle nuove generazioni.

R.R.



LAVORO

"

Apprendistato
allo scatto finale

Barbieri ▶ pagina 8

Scatto finale per l'apprendistato

Entro aprile gli accordi per regolare la formazione, altrimenti si rischia lo stop

Il pressing di Bruxelles

A breve in arrivo a Roma una task force dell'Unione europea per supportare il Governo nel piano di rilancio dell'occupazione

Francesca Barbieri

■ Veicolare i fondi europei verso il sostegno dei giovani disoccupati. Aumentare i contratti di apprendistato e i tirocini. Tagliare il costo del lavoro senza intaccare lo stipendio. Incentivare la mobilità dei lavoratori nella Ue. Sono queste le linee guida – declinate in otto obiettivi (vedi infografica a lato) – indicate dai leader dei 27 Stati riuniti al vertice del 30 gennaio scorso. Raccomandazioni ribadite direttamente all'Italia nella lettera del presidente José Manuel Barroso al premier Mario Monti, che fissa alla metà di aprile la data entro la quale compiere progressi concreti. A breve dovrebbe arrivare a Roma una task force Ue per aiutare le autorità nazionali a usare i fondi non spesi per il periodo 2007-2013 e a stilare un piano per aumentare i posti di lavoro. In Italia il budget ammonta a 8 miliardi, in parte attinti dalle riserve del Fondo sociale europeo (3,67 miliardi) e in parte da quelli regionali (4,3), anche se non è così scontato che la riprogrammazione premierà direttamente gli incentivi all'occupazione (si veda Il Sole 24 Ore del 1° febbraio e il servizio a pagina 10).

Di sicuro i tempi sono stretti e le questioni poste al vertice Ue si intrecciano con i dossier aperti sul tavolo della riforma del mercato del lavoro, che mette in cima alle priorità la lotta alla disoccupazione, in particolare giovanile, l'aumento del lavoro femminile, l'innalzamento degli stipendi attraverso la crescita della produttività dei fattori. E, come ribadito la scorsa settimana dal ministro Fornero, individua nell'apprendistato la forma tipica di ingresso

dei giovani. Proprio su questo contratto – che trova ampi consensi nelle parti sociali – il tempo stringe per la piena attuazione del Testo unico varato lo scorso anno. Entro il 25 aprile, infatti, le nuove norme dovranno essere tradotte in specifiche intese collettive per ciascun settore (già varate per studi professionali, cooperative e commercio), con le quali le parti sociali stabiliranno le regole per la formazione degli apprendisti assunti con il contratto professionalizzante (il 75% del totale secondo l'Isfol). Se non si rispetta la scadenza, e in assenza di un apposito accordo interconfederale, si rischia di cadere in un limbo in cui non varranno più le vecchie regole e le nuove saranno inapplicabili.

«L'apprendistato – spiega Carlo Dell'Aringa, ordinario di economia politica all'Università Cattolica di Milano – non ha ancora espresso le sue reali potenzialità, per mancanza di una piena attuazione delle norme che regolano la formazione, di fatto un disincentivo all'utilizzo da parte delle imprese». Possibile che dal cantiere della riforma escano dei correttivi, «allungando il limite di età, per esempio a 35 anni – ipotizza Dell'Aringa – o modificandolo durante del periodo di prova».

Uno studio di Adapt, Associazione per gli studi internazionali e comparati, evidenzia come i Paesi con un sistema di apprendistato consolidato abbiano un tasso di disoccupazione giovanile inferiore alla media Ue: è il caso di Austria, Germania e Olanda, tutte sotto il 9 per cento.

«La formula – sottolinea Mi-

chele Tiraboschi, direttore di Adapt – consente anche di aumentare la produttività del lavoro, perché i giovani si qualificano attraverso i corsi di formazione». E proprio sulla necessità di una formazione «vera» insiste il ministro Fornero, per evitare che l'apprendistato sia solo un espediente per ottenere sgravi e avere flessibilità.

Tra gli altri obiettivi indicati dalla Ue figurano il taglio del costo del lavoro e il sostegno della mobilità dei lavoratori nei diversi Paesi europei. «Per centrare il primo traguardo – propone Maurizio Del Conte, docente di diritto del lavoro alla Bocconi di Milano – le risorse disponibili andrebbero utilizzate per abbattere i contributi delle imprese sui giovani assunti a tempo indeterminato». Per incentivare, infine, la mobilità dei lavoratori (in Italia ferma al 2,4%) Bruxelles invita gli Stati a un maggior uso dei programmi europei, a partire da Leonardo da Vinci, che promuove i tirocini in imprese o istituti di formazione per studenti e disoccupati. Ma anche a dare piena attuazione al quadro europeo delle qualifiche professionali, un progetto per agevolare il riconoscimento dei titoli di studio nella Ue, finora mai decollato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In numeri

2,4%

MOBILITÀ DEGLI ITALIANI
Secondo un'elaborazione di Datagiovani su dati Eurostat riferiti all'anno 2010, è la percentuale di popolazione in età lavorativa che vive in un altro Stato europeo dove lavora

13,3%

IL RECORD
Sono i romeni ad avere la più alta quota di lavoratori che si sono trasferiti in un altro Stato europeo, seguiti dai bulgari (6,4% della popolazione in età lavorativa) e dai lussemburghesi (5,5%)



Otto obiettivi

1	RIDURRE I GAP Superare i divari di competenze e geografico tra domanda e offerta di lavoro	DIFFICOLTÀ ALTA	18,6% Quota di assunti introvabili nel primo trimestre 2012
2	COSTO DEL LAVORO Tagliare il costo per le imprese senza intaccare la componente legata al salario	DIFFICOLTÀ MEDIA	10.600 euro Bonus Irap per giovani e donne a tempo indeterminato
3	INGRESSO SUL MERCATO Più offerte di qualità, tempi ridotti d'ingresso dei giovani e nuovi lavori	DIFFICOLTÀ ALTA	4,3 mesi Tempo tra la laurea e il primo lavoro secondo AlmaLaurea
4	APPRENDISTATO E STAGE Aumentare il numero di contratti di apprendistato e di tirocini	DIFFICOLTÀ MEDIA	542 mila Contratti di apprendistato attivati in Italia nel 2010 (Iisfol)
5	ABBANDONI Ridurre la dispersione scolastica: l'obiettivo fissato dalla Ue è arrivare al 10%	DIFFICOLTÀ ALTA	18% È la percentuale di abbandoni scolastici in Italia
6	SALARI E PRODUTTIVITÀ Prevedere maggiori legami tra il costo del lavoro e la produttività	DIFFICOLTÀ MEDIA	-1,1% È il calo di produttività del lavoro rispetto al pre-crisi
7	MOBILITÀ INTRAEUROPEA Utilizzare il portale Eures per facilitare i giovani nella ricerca del lavoro anche oltre i confini nazionali	8	LIBERALIZZAZIONI Eliminare le restrizioni all'accesso delle professioni e del commercio

I sostegni della Ue

01 | RIPROGRAMMAZIONE DEI FONDI

In una prima fase impegno a lavorare con gli Stati che hanno la più alta disoccupazione giovanile per riprogrammare i fondi europei verso il sostegno del lavoro e della formazione dei giovani (In Italia il tasso di disoccupazione giovanile in Italia è al 31%)

02 | MOBILITÀ STUDENTESCA

Incoraggiare la mobilità degli studenti con un sostanziale aumento dei tirocini nelle imprese attraverso il programma Leonardo da Vinci (che in Italia ha coinvolto 7.972 studenti attualmente all'estero)

03 | APPRENDISTATO

Utilizzare il Fondo sociale europeo per supportare gli schemi di apprendistato e le attività avviate da giovani e da imprenditori sociali

04 | RICONOSCIMENTO DELLE QUALIFICHE

Incoraggiare la mobilità transfrontaliera del lavoro, attraverso la revisione delle regole europee sul reciproco riconoscimento delle qualifiche, inclusa l'European professional card e l'European skills passport. Sono 30.885 sono i documenti Europass mobilità rilasciati dal 2007 al 2011 ai lavoratori italiani



RILEVAZIONI RADIOTELEVISIVE

Programma **UNO MATTINA III PARTE** **Data** **22/02/201** **Ora** **6.45** **Durata** **0.14.29**
Emittente **RAI TV1** **Redattore** **E ISOARDI**
Titolo **LAVORO (T.18)**

ALLARME OCCUPAZIONE GIOVANILE. RIFORMA MERCATO DEL LAVORO.

DIBATTITO SU ARTICOLO 18. RIFORMA CONTRATTO APPRENDISTATO.

OSPITI: L. NICOTRA - W. PASSERINI (GIORNALISTA) - M. ZEZZA

(ASS. LAV. POLITICHE SOCIALI REG. LAZIO) - F. MARRA (AVVOCATO

DEL LAVORO ALLEANZA LAVORO) - R. GIOVANI (CONFARTIGIANATO) -

(...) Stralci /

F. DI MARE: "Riccardo Giovanni si trova con questi dati qui?"

GIOVANI: "Ma guardi ..."

ISOARDI: "Questi sono quelli del nord, centro e sud, con quelli di prima ..."

DI MARE: "... quelli di prima insomma soltanto il 12% ..."

GIOVANI: "I dati sono questi e sono poi ... la fonte è quella del rapporto ISFOL recentissimo ..."

DI MARE: "Esatto!"

GIOVANI: "Ma lo stesso rapporto ISFOL ci dice anche che nell'arco dei 10 anni successivi al contratto di apprendistato il numero di apprendisti che poi trasforma il proprio rapporto di lavoro a tempo indeterminato o comunque che continua a lavorare con una forma di lavoro stabile si attesta attorno all'80%, allora tra i vari strumenti che sono a disposizione nel mercato del lavoro sicuramente l'apprendistato è quello che dà una migliore occupazione."

(...)

DI MARE: "Allora il mondo dell'artigianato dovrebbe essere

tra i primi a beneficiare, tra i primi a essere ... di beneficiare di un contratto di questo tipo qua, Riccardo Giovanni rappresenta il mondo dell'artigianato in questo contesto, il nemico principale, anzi i nemici principali di questo contratto di formazione, del contratto di formazione così come lo immagina il governo sono tre fondamentalmente, i contratti atipici, il lavoro nero, come è stato illustrato dal servizio appena visto, e il popolo indiscriminato, l'apertura indiscriminata delle partite iva, come si combatte questo fenomeno?"

GIOVANI: "Ma sì innanzitutto va chiarito che i dati ISFOL che sono stati appena visti si riferiscono al vecchio apprendistato, infatti la sfida qual è? La sfida è rilanciare questo contratto come contratto fondamentale tipico di accesso dei giovani al lavoro ma con il nuovo apprendistato, che è quello che è stato da poco varato tra l'altro è uno dei pochissimi casi di legge, diciamo così, concertata, definita cioè insieme a tutte le altre parti sociali, e quindi il nostro impegno è rilanciare questo contratto come contratto tipico di ingresso dei giovani per la formazione, ma perché prima non ha funzionato l'apprendistato soprattutto per gli artigiani? L'apprendistato nasce e, veniva ricordato correttamente, addirittura nel medioevo, come strumento per trasmettere il sapere e il saper fare."

(...)

MARRA (ALLEANZA LAVORO): "Sicuramente il contratto di apprendistato si può innestare benissimo nel discorso della

sommministrazione di lavoro, il vantaggio di avere le agenzie di lavoro è quello di poter coniugare le esigenze delle imprese con quelle che sono i profili che vengono nelle nostre agenzie. Nel servizio visto prima purtroppo però si vede ancora che ... è emblematico che ci sia un ragazzo che entra in un'agenzia e quello sembra il canale privilegiato per l'accesso al lavoro, purtroppo nella realtà non è così. Due giorni fa La Stampa ha pubblicato un articolo, sempre citando la ricerca ISFOL PLUS dove viene detto che il 30% delle persone che trovano lavoro lo fa tramite conoscenze, tramite persone amiche, amici, e purtroppo questa è una realtà, soltanto il 2,4% delle persone trova lavoro tramite agenzia."

(...)

RILEVAZIONI RADIOTELEVISIVE

Programma *GR3*

Emissente *RAI RADIO 3*

Titolo

IN CALO I CONTRATTI DI APPRENDISTATO T.14

Data *08/02/2011* **Ora** *16.45* **Durata** *0.01.15*

Redattore *TAORMINA*

Occupiamoci ancora di lavoro, sono in calo i contratti di apprendistato, i dati sono contenuti nel rapporto realizzato da ISFOL ed Inps per il Ministero del Lavoro. Giovanni Taormina.

TAORMINA: "Sono 542.000 i giovani in apprendistato tra i 15 ed i 29 anni ma la crisi si è fatta sentire anche in questo campo, nel biennio 2009-2010 si è registrato un calo del 17% soprattutto per i più giovani. Nonostante il periodo di crisi i contratti trasformati a tempo indeterminato sono aumentati del 12% nel 2010, anche nel campo degli apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica sono forti i divari territoriali, con valori di centro e mezzogiorno intorno al 15% rispetto ad un 25% a livello nazionale. Abbiamo chiesto alla dottoressa Aviana Bulgarelli, direttore dell'ISFOL, se il calo degli apprendisti è un dato preoccupante"

DOTT.SSA BULGARELLI: "No, non lo considero preoccupante dal momento che è molto legato alla congiuntura economica, un calo analogo si è registrato in tutti i paesi europei, anzi se prendiamo il calo dell'apprendistato è minore del calo che si è avuto complessivamente dell'occupazione giovanile negli stessi anni, quindi è certamente calato, fa parte della situazione economica ma paradossalmente ha tenuto di più l'apprendistato di altre forme contrattuali rivolte ai giovani".

RILEVAZIONI RADIOTELEVISIVE

Programma *L'ECONOMIA IN TASCA* **Data** 08/02/2011 **Ora** 7.35 **Durata** 0.02.24
Emissente *RAI RADIO 1* **Redattore** A. CAROSI
Titolo *INT. AVIANA BULGARELLI T. 13*

La trattativa sulla riforma del lavoro va, dunque, avanti, come abbiamo sentito, con difficoltà, però, c'è un punto su cui tutti sembrano avere la stessa direzione e cioè il potenziamento dell'apprendistato come strumento privilegiato per il contratto a tempo indeterminato dei giovani. Un rapporto appena pubblicato dall'ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI LAVORATORI ha analizzato l'uso e i risultati di questo strumento. Ce ne parla Amalia Carosi.

CAROSI: "Sono oltre mezzo milioni i giovani tra i 15 ed i 29 anni con un contratto di apprendistato, un numero, però, in calo nel biennio 2009-2010, secondo un rapporto dell'ISFOL, -17%. Aviana Bulgarelli, Direttore Generale dell'ISFOL, buongiorno?"

AVIANA BULGARELLI(DIR. GEN. ISFOL): "Buongiorno a lei, buongiorno a tutti."

CAROSI: "Perché questa diminuzione dei contratti di apprendistato?"

BULGARELLI: "La diminuzione fa parte della recessione economica in cui è diminuita, in generale, l'occupazione e, ovviamente, anche l'occupazione nei contratti di apprendistato, però, se prendiamo la diminuzione complessiva della occupazione giovanile del biennio l'apprendistato, tutto sommato, è stato lo strumento che ha garantito maggiore occupazione tra i giovani."

CAROSI: "Il contratto di apprendistato, tra le varie tipologie contrattuali, è quello che, finora, garantisce il maggior numero di assunzioni a tempo indeterminato, quasi il 40%..."

BULGARELLI : "Si..."

CAROSI: "Quali aziende ricorrono maggiormente a questa forma contrattuale?"

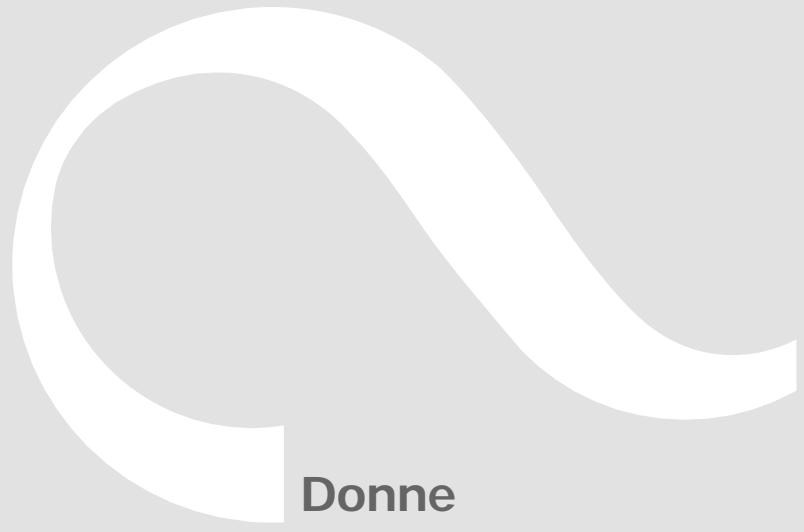
BULGARELLI: "Tutte le aziende, non solo quelle tradizionali, quindi, l'artigianato che è quella che ricorre di più. Per le imprese, chiaramente, c'è un risparmio dovuto alla decontribuzione e soprattutto anche un'opportunità per incominciare ad avere dei giovani che apprendono un lavoro per un periodo piuttosto lungo."

CAROSI: "Nel tavolo in corso, in questi giorni, sul lavoro tra governo e sindacati e parti sociali questo tipo di contratto è l'unico che mette d'accordo tutti, perché?"

BULGARELLI: "Beh, è un contratto che dà una buona performance, che dà lavoro a circa il 15% dei giovani in età fra i 15 e i 29 anni, che permette ai giovani di acquisire dei competenze, di acquisire una qualificazione professionale, importantissimo e, quindi, permette anche alle imprese di formare delle persone, di acquisire dei giovani che possano poi continuare in azienda."

CAROSI: "Grazie ad Aviana Bulgarelli, Direttore Generale dell'ISFOL."

BULGARELLI: "Grazie a lei e un saluto a tutti gli ascoltatori."



POLITICA
IN ROSA

«Donne escluse dal tavolo delle riforme»

L'appello della Saltamartini: Alfano, Bersani e Casini non ci penalizzino

Alberto Di Majo

a.dimajo@iltempo.it

■ «Sono contenta che Alfano, Bersani e Casini si siano confrontati sulle riforme e abbiano previsto un percorso comune. Peccato che in tutta questa discussione manchino le donne». Barbara Saltamartini è vicepresidente del Pdl alla Camera. Una delle deputate più battagliere, forte di una gavetta cominciata da giovanissima in un Municipio di Roma. Da anni lavora sul terreno delle pari opportunità. Quando venerdì scorso i leader di Pdl, Pd e Udc si sono incontrati, accompagnati da una schiera di parlamentari, e hanno condiviso un piano che li porterà nei prossimi tre mesi a disegnare alcune riforme, qualcosa è andato storto. Non soltanto per la Saltamartini, ma per molte esponenti del Pdl. Il problema? A parlare di riforme erano tutti uomini che, ovviamente, si sono ben visti dall'inserire nei progetti misure a favore dell'altra metà del cielo.

Onorevole Saltamartini, è rimasta stupita dall'atteggiamento dei tre leader?

«Sì, credevo che il tema della partecipazione femminile fossero tenuto da tutti molto ri-

levante. Con il segretario Alfano abbiamo anche avuto un incontro, c'erano pure la Carfagna e la Lorenzin, sulla proposta di legge elettorale per le Amministrative, in discussione in Commissione, che prevede la doppia preferenza, cioè la possibilità di esprimere un secondo voto, scegliendo una persona di sesso opposto rispetto al primo nome scritto».

Anche altre parlamentari hanno protestato per l'assenza delle donne al tavolo delle riforme. Invece tantissime hanno fatto finta di niente. L'ha notato?

«Certo. Anche le donne sono state poco attente. Mi aspettavo che le esponenti della cultura femminista fossero più tempestive. Invece c'è stato un grande silenzio. Serve una scossa».

Perché sono state disattente soprattutto a Sinistra? Ha una spiegazione?

«Non lo so. Soltanto Paola Concia ha mostrato un impegno particolare. Le altre, la Fiondella, la Bindi, la Pollastri, la Turco, non hanno detto una parola. Forse pensano di avere già ottenuto spazi sufficienti. Io penso di no».

Crede che nei prossimi

due-tre mesi - i tempi che si sono dati i tre leader - voi donne sarete della partita?

«Quando Alfano, Bersani e Casini si sono messi al tavolo l'hanno fatto per disegnare in senso più moderno le istituzioni: noi donne dobbiamo entrare in questa discussione».

Il taglio del numero dei parlamentari finirà per penalizzare la politica in rosa?

«Sono favorevole alla riduzione dei parlamentari ma è evidente che diminuiranno gli spazi e capisco che qualcuno possa avere anche il timore che a pagare siano le donne. Tuttavia deve prevalere la volontà di esprimere i candidati migliori».

Casualmente quasi sempre uomini...

«Succede spesso che sia così. Tra l'altro io penso che le donne candidate devono avere alle spalle un percorso politico e superare la dura selezione della classe dirigente».

Perché le donne italiane hanno enorme difficoltà a fare carriera in politica?

«Perché in Italia non ci sono le condizioni, anche culturali, per fare in modo che le donne riescano a fare quello che desiderano, cioè costruirsi una fa-

miglia e, nello stesso tempo, realizzarsi nel lavoro. E poi i tempi della politica continuano a essere maschili».

A proposito di tempi della politica, la governatrice del Lazio, Renata Polverini, conclude le riunioni sempre prima delle 17, proprio per consentire alle donne di partecipare senza troppi sacrifici. Chiederebbe di fare lo stesso anche ai big dei partiti? Magari, nel suo caso, ad Angelino Alfano?

«Assolutamente sì. Non è un alibi per non lavorare quanto serve ma si potrebbe usare meglio il tempo. Le riunioni si possono fare benissimo tra le 14 e le 17 di pomeriggio invece che sempre nella tarda serata».

Che ne pensa del governo Monti? Solo tre donne ma in ministeri pesanti...

«Mi sarei aspettata una partecipazione femminile più numerosa, anche se è vero che i ruoli che Monti ha affidato alle donne sono importanti. Il **ministro Fornero**, che ha la delega alle Pari Opportunità, ha detto più volte che vuole impegnarsi su questo terreno. Mi auguro che abbia la possibilità di portare a termine alcune riforme. Si tratta però di una strada in salita perché il governo Berlusconi in tre anni ha fatto molto».

“

Tempi della politica
 Meglio organizzare le riunioni di pomeriggio per facilitare la partecipazione delle donne

“

Critica
 Anche le donne sono state disattente. A Sinistra c'è stato un grande silenzio

La classifica

Posizione dei Paesi UE nella graduatoria 2010 per le pari opportunità tra uomini e donne

		Nel 2009	
3		Finlandia	2 ↓
4		Svezia	4 =
6		Irlanda	8 ↑
7		Danimarca	7 =
11		Spagna	17 ↑
13		Germania	12 ↓
14		Belgio	33 ↑
15		Regno Unito	15 =
17		Paesi Bassi	11 ↓
18		Lettonia	14 ↓
26		Lussemburgo	63 ↑
32		Portogallo	46 ↑
35		Lituania	30 ↓
37		Austria	42 ↑
42		Slovenia	52 ↑
43		Polonia	50 ↑
46		Francia	18 ↓
47		Estonia	37 ↓
50		Bulgaria	38 ↓
58		Grecia	85 ↑
65		Repubblica Ceca	74 ↑
67		Romania	70 ↑
71		Slovacchia	68 ↓
74		ITALIA	72 ↓
79		Ungheria	65 ↓
83		Malta	88 ↑
86		Cipro	79 ↓

Fonte: World Economic Forum

ANSA-CENTIMETRI



«Donne escluse dal tavolo delle riforme»
L'appello della Saltamartini, Alfano, Bersani e Casarini non è per nulla

«Pecchi di...
Tragedie e clamori. Le donne si aggrano anche quando convengono

La laurea paga.

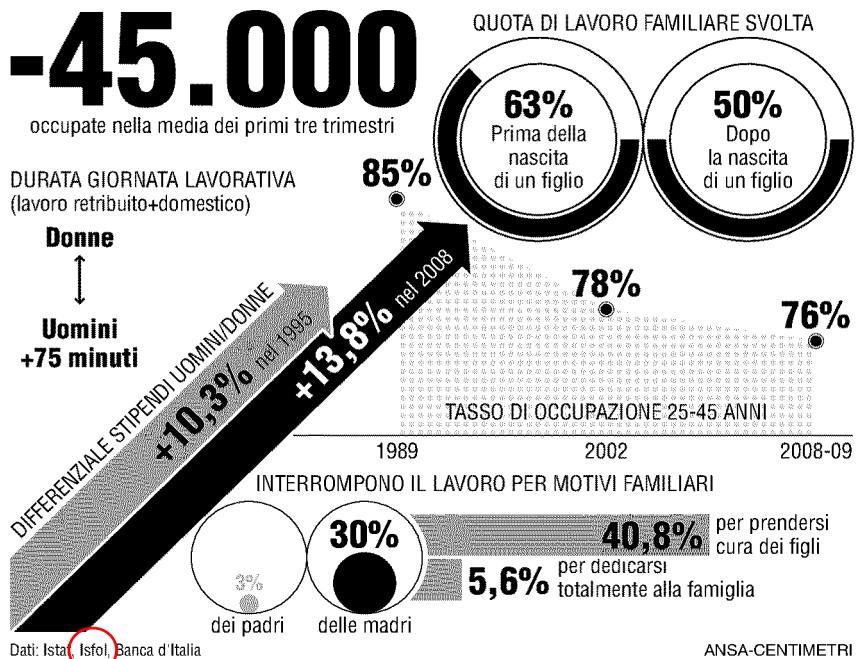
06 69 00 00 00 - 06 69 00 00 01 - 06 69 00 00 02 - 06 69 00 00 03 - 06 69 00 00 04 - 06 69 00 00 05 - 06 69 00 00 06 - 06 69 00 00 07 - 06 69 00 00 08 - 06 69 00 00 09 - 06 69 00 00 10 - 06 69 00 00 11 - 06 69 00 00 12 - 06 69 00 00 13 - 06 69 00 00 14 - 06 69 00 00 15 - 06 69 00 00 16 - 06 69 00 00 17 - 06 69 00 00 18 - 06 69 00 00 19 - 06 69 00 00 20 - 06 69 00 00 21 - 06 69 00 00 22 - 06 69 00 00 23 - 06 69 00 00 24 - 06 69 00 00 25 - 06 69 00 00 26 - 06 69 00 00 27 - 06 69 00 00 28 - 06 69 00 00 29 - 06 69 00 00 30 - 06 69 00 00 31 - 06 69 00 00 32 - 06 69 00 00 33 - 06 69 00 00 34 - 06 69 00 00 35 - 06 69 00 00 36 - 06 69 00 00 37 - 06 69 00 00 38 - 06 69 00 00 39 - 06 69 00 00 40 - 06 69 00 00 41 - 06 69 00 00 42 - 06 69 00 00 43 - 06 69 00 00 44 - 06 69 00 00 45 - 06 69 00 00 46 - 06 69 00 00 47 - 06 69 00 00 48 - 06 69 00 00 49 - 06 69 00 00 50 - 06 69 00 00 51 - 06 69 00 00 52 - 06 69 00 00 53 - 06 69 00 00 54 - 06 69 00 00 55 - 06 69 00 00 56 - 06 69 00 00 57 - 06 69 00 00 58 - 06 69 00 00 59 - 06 69 00 00 60 - 06 69 00 00 61 - 06 69 00 00 62 - 06 69 00 00 63 - 06 69 00 00 64 - 06 69 00 00 65 - 06 69 00 00 66 - 06 69 00 00 67 - 06 69 00 00 68 - 06 69 00 00 69 - 06 69 00 00 70 - 06 69 00 00 71 - 06 69 00 00 72 - 06 69 00 00 73 - 06 69 00 00 74 - 06 69 00 00 75 - 06 69 00 00 76 - 06 69 00 00 77 - 06 69 00 00 78 - 06 69 00 00 79 - 06 69 00 00 80 - 06 69 00 00 81 - 06 69 00 00 82 - 06 69 00 00 83 - 06 69 00 00 84 - 06 69 00 00 85 - 06 69 00 00 86 - 06 69 00 00 87 - 06 69 00 00 88 - 06 69 00 00 89 - 06 69 00 00 90 - 06 69 00 00 91 - 06 69 00 00 92 - 06 69 00 00 93 - 06 69 00 00 94 - 06 69 00 00 95 - 06 69 00 00 96 - 06 69 00 00 97 - 06 69 00 00 98 - 06 69 00 00 99 - 06 69 00 00 100 - 06 69 00 00 101 - 06 69 00 00 102 - 06 69 00 00 103 - 06 69 00 00 104 - 06 69 00 00 105 - 06 69 00 00 106 - 06 69 00 00 107 - 06 69 00 00 108 - 06 69 00 00 109 - 06 69 00 00 110 - 06 69 00 00 111 - 06 69 00 00 112 - 06 69 00 00 113 - 06 69 00 00 114 - 06 69 00 00 115 - 06 69 00 00 116 - 06 69 00 00 117 - 06 69 00 00 118 - 06 69 00 00 119 - 06 69 00 00 120 - 06 69 00 00 121 - 06 69 00 00 122 - 06 69 00 00 123 - 06 69 00 00 124 - 06 69 00 00 125 - 06 69 00 00 126 - 06 69 00 00 127 - 06 69 00 00 128 - 06 69 00 00 129 - 06 69 00 00 130 - 06 69 00 00 131 - 06 69 00 00 132 - 06 69 00 00 133 - 06 69 00 00 134 - 06 69 00 00 135 - 06 69 00 00 136 - 06 69 00 00 137 - 06 69 00 00 138 - 06 69 00 00 139 - 06 69 00 00 140 - 06 69 00 00 141 - 06 69 00 00 142 - 06 69 00 00 143 - 06 69 00 00 144 - 06 69 00 00 145 - 06 69 00 00 146 - 06 69 00 00 147 - 06 69 00 00 148 - 06 69 00 00 149 - 06 69 00 00 150 - 06 69 00 00 151 - 06 69 00 00 152 - 06 69 00 00 153 - 06 69 00 00 154 - 06 69 00 00 155 - 06 69 00 00 156 - 06 69 00 00 157 - 06 69 00 00 158 - 06 69 00 00 159 - 06 69 00 00 160 - 06 69 00 00 161 - 06 69 00 00 162 - 06 69 00 00 163 - 06 69 00 00 164 - 06 69 00 00 165 - 06 69 00 00 166 - 06 69 00 00 167 - 06 69 00 00 168 - 06 69 00 00 169 - 06 69 00 00 170 - 06 69 00 00 171 - 06 69 00 00 172 - 06 69 00 00 173 - 06 69 00 00 174 - 06 69 00 00 175 - 06 69 00 00 176 - 06 69 00 00 177 - 06 69 00 00 178 - 06 69 00 00 179 - 06 69 00 00 180 - 06 69 00 00 181 - 06 69 00 00 182 - 06 69 00 00 183 - 06 69 00 00 184 - 06 69 00 00 185 - 06 69 00 00 186 - 06 69 00 00 187 - 06 69 00 00 188 - 06 69 00 00 189 - 06 69 00 00 190 - 06 69 00 00 191 - 06 69 00 00 192 - 06 69 00 00 193 - 06 69 00 00 194 - 06 69 00 00 195 - 06 69 00 00 196 - 06 69 00 00 197 - 06 69 00 00 198 - 06 69 00 00 199 - 06 69 00 00 200 - 06 69 00 00 201 - 06 69 00 00 202 - 06 69 00 00 203 - 06 69 00 00 204 - 06 69 00 00 205 - 06 69 00 00 206 - 06 69 00 00 207 - 06 69 00 00 208 - 06 69 00 00 209 - 06 69 00 00 210 - 06 69 00 00 211 - 06 69 00 00 212 - 06 69 00 00 213 - 06 69 00 00 214 - 06 69 00 00 215 - 06 69 00 00 216 - 06 69 00 00 217 - 06 69 00 00 218 - 06 69 00 00 219 - 06 69 00 00 220 - 06 69 00 00 221 - 06 69 00 00 222 - 06 69 00 00 223 - 06 69 00 00 224 - 06 69 00 00 225 - 06 69 00 00 226 - 06 69 00 00 227 - 06 69 00 00 228 - 06 69 00 00 229 - 06 69 00 00 230 - 06 69 00 00 231 - 06 69 00 00 232 - 06 69 00 00 233 - 06 69 00 00 234 - 06 69 00 00 235 - 06 69 00 00 236 - 06 69 00 00 237 - 06 69 00 00 238 - 06 69 00 00 239 - 06 69 00 00 240 - 06 69 00 00 241 - 06 69 00 00 242 - 06 69 00 00 243 - 06 69 00 00 244 - 06 69 00 00 245 - 06 69 00 00 246 - 06 69 00 00 247 - 06 69 00 00 248 - 06 69 00 00 249 - 06 69 00 00 250 - 06 69 00 00 251 - 06 69 00 00 252 - 06 69 00 00 253 - 06 69 00 00 254 - 06 69 00 00 255 - 06 69 00 00 256 - 06 69 00 00 257 - 06 69 00 00 258 - 06 69 00 00 259 - 06 69 00 00 260 - 06 69 00 00 261 - 06 69 00 00 262 - 06 69 00 00 263 - 06 69 00 00 264 - 06 69 00 00 265 - 06 69 00 00 266 - 06 69 00 00 267 - 06 69 00 00 268 - 06 69 00 00 269 - 06 69 00 00 270 - 06 69 00 00 271 - 06 69 00 00 272 - 06 69 00 00 273 - 06 69 00 00 274 - 06 69 00 00 275 - 06 69 00 00 276 - 06 69 00 00 277 - 06 69 00 00 278 - 06 69 00 00 279 - 06 69 00 00 280 - 06 69 00 00 281 - 06 69 00 00 282 - 06 69 00 00 283 - 06 69 00 00 284 - 06 69 00 00 285 - 06 69 00 00 286 - 06 69 00 00 287 - 06 69 00 00 288 - 06 69 00 00 289 - 06 69 00 00 290 - 06 69 00 00 291 - 06 69 00 00 292 - 06 69 00 00 293 - 06 69 00 00 294 - 06 69 00 00 295 - 06 69 00 00 296 - 06 69 00 00 297 - 06 69 00 00 298 - 06 69 00 00 299 - 06 69 00 00 300 - 06 69 00 00 301 - 06 69 00 00 302 - 06 69 00 00 303 - 06 69 00 00 304 - 06 69 00 00 305 - 06 69 00 00 306 - 06 69 00 00 307 - 06 69 00 00 308 - 06 69 00 00 309 - 06 69 00 00 310 - 06 69 00 00 311 - 06 69 00 00 312 - 06 69 00 00 313 - 06 69 00 00 314 - 06 69 00 00 315 - 06 69 00 00 316 - 06 69 00 00 317 - 06 69 00 00 318 - 06 69 00 00 319 - 06 69 00 00 320 - 06 69 00 00 321 - 06 69 00 00 322 - 06 69 00 00 323 - 06 69 00 00 324 - 06 69 00 00 325 - 06 69 00 00 326 - 06 69 00 00 327 - 06 69 00 00 328 - 06 69 00 00 329 - 06 69 00 00 330 - 06 69 00 00 331 - 06 69 00 00 332 - 06 69 00 00 333 - 06 69 00 00 334 - 06 69 00 00 335 - 06 69 00 00 336 - 06 69 00 00 337 - 06 69 00 00 338 - 06 69 00 00 339 - 06 69 00 00 340 - 06 69 00 00 341 - 06 69 00 00 342 - 06 69 00 00 343 - 06 69 00 00 344 - 06 69 00 00 345 - 06 69 00 00 346 - 06 69 00 00 347 - 06 69 00 00 348 - 06 69 00 00 349 - 06 69 00 00 350 - 06 69 00 00 351 - 06 69 00 00 352 - 06 69 00 00 353 - 06 69 00 00 354 - 06 69 00 00 355 - 06 69 00 00 356 - 06 69 00 00 357 - 06 69 00 00 358 - 06 69 00 00 359 - 06 69 00 00 360 - 06 69 00 00 361 - 06 69 00 00 362 - 06 69 00 00 363 - 06 69 00 00 364 - 06 69 00 00 365 - 06 69 00 00 366 - 06 69 00 00 367 - 06 69 00 00 368 - 06 69 00 00 369 - 06 69 00 00 370 - 06 69 00 00 371 - 06 69 00 00 372 - 06 69 00 00 373 - 06 69 00 00 374 - 06 69 00 00 375 - 06 69 00 00 376 - 06 69 00 00 377 - 06 69 00 00 378 - 06 69 00 00 379 - 06 69 00 00 380 - 06 69 00 00 381 - 06 69 00 00 382 - 06 69 00 00 383 - 06 69 00 00 384 - 06 69 00 00 385 - 06 69 00 00 386 - 06 69 00 00 387 - 06 69 00 00 388 - 06 69 00 00 389 - 06 69 00 00 390 - 06 69 00 00 391 - 06 69 00 00 392 - 06 69 00 00 393 - 06 69 00 00 394 - 06 69 00 00 395 - 06 69 00 00 396 - 06 69 00 00 397 - 06 69 00 00 398 - 06 69 00 00 399 - 06 69 00 00 400 - 06 69 00 00 401 - 06 69 00 00 402 - 06 69 00 00 403 - 06 69 00 00 404 - 06 69 00 00 405 - 06 69 00 00 406 - 06 69 00 00 407 - 06 69 00 00 408 - 06 69 00 00 409 - 06 69 00 00 410 - 06 69 00 00 411 - 06 69 00 00 412 - 06 69 00 00 413 - 06 69 00 00 414 - 06 69 00 00 415 - 06 69 00 00 416 - 06 69 00 00 417 - 06 69 00 00 418 - 06 69 00 00 419 - 06 69 00 00 420 - 06 69 00 00 421 - 06 69 00 00 422 - 06 69 00 00 423 - 06 69 00 00 424 - 06 69 00 00 425 - 06 69 00 00 426 - 06 69 00 00 427 - 06 69 00 00 428 - 06 69 00 00 429 - 06 69 00 00 430 - 06 69 00 00 431 - 06 69 00 00 432 - 06 69 00 00 433 - 06 69 00 00 434 - 06 69 00 00 435 - 06 69 00 00 436 - 06 69 00 00 437 - 06 69 00 00 438 - 06 69 00 00 439 - 06 69 00 00 440 - 06 69 00 00 441 - 06 69 00 00 442 - 06 69 00 00 443 - 06 69 00 00 444 - 06 69 00 00 445 - 06 69 00 00 446 - 06 69 00 00 447 - 06 69 00 00 448 - 06 69 00 00 449 - 06 69 00 00 450 - 06 69 00 00 451 - 06 69 00 00 452 - 06 69 00 00 453 - 06 69 00 00 454 - 06 69 00 00 455 - 06 69 00 00 456 - 06 69 00 00 457 - 06 69 00 00 458 - 06 69 00 00 459 - 06 69 00 00 460 - 06 69 00 00 461 - 06 69 00 00 462 - 06 69 00 00 463 - 06 69 00 00 464 - 06 69 00 00 465 - 06 69 00 00 466 - 06 69 00 00 467 - 06 69 00 00 468 - 06 69 00 00 469 - 06 69 00 00 470 - 06 69 00 00 471 - 06 69 00 00 472 - 06 69 00 00 473 - 06 69 00 00 474 - 06 69 00 00 475 - 06 69 00 00 476 - 06 69 00 00 477 - 06 69 00 00 478 - 06 69 00 00 479 - 06 69 00 00 480 - 06 69 00 00 481 - 06 69 00 00 482 - 06 69 00 00 483 - 06 69 00 00 484 - 06 69 00 00 485 - 06 69 00 00 486 - 06 69 00 00 487 - 06 69 00 00 488 - 06 69 00 00 489 - 06 69 00 00 490 - 06 69 00 00 491 - 06 69 00 00 492 - 06 69 00 00 493 - 06 69 00 00 494 - 06 69 00 00 495 - 06 69 00 00 496 - 06 69 00 00 497 - 06 69 00 00 498 - 06 69 00 00 499 - 06 69 00 00 500 - 06 69 00 00 501 - 06 69 00 00 502 - 06 69 00 00 503 - 06 69 00 00 504 - 06 69 00 00 505 - 06 69 00 00 506 - 06 69 00 00 507 - 06 69 00 00 508 - 06 69 00 00 509 - 06 69 00 00 510 - 06 69 00 00 511 - 06 69 00 00 512 - 06 69 00 00 513 - 06 69 00 00 514 - 06 69 00 00 515 - 06 69 00 00 516 - 06 69 00 00 517 - 06 69 00 00 518 - 06 69 00 00 519 - 06 69 00 00 520 - 06 69 00 00 521 - 06 69 00 00 522 - 06 69 00 00 523 - 06 69 00 00 524 - 06 69 00 00 525 - 06 69 00 00 526 - 06 69 00 00 527 - 06 69 00 00 528 - 06 69 00 00 529 - 06 69 00 00 530 - 06 69 00 00 531 - 06 69 00 00 532 - 06 69 00 00 533 - 06 69 00 00 534 - 06 69 00 00 535 - 06 69 00 00 536

Gentil sesso

Un momento della manifestazione del movimento «Se non ora quando» del 09 luglio 2011. Le "streghe" sono tornate per essere protagoniste di una nuova stagione sociale che guarda con diffidenza alla politica. È questo l'idenkit del nuovo movimento femminile e femminista

Il lavoro al femminile

I dati presentati in occasione degli Stati generali sul lavoro delle donne nel 2011



Dati: Istat, Istat, Banca d'Italia

ANSA-CENTIMETRI

SFIDE INCENTIVI, SERVIZI E OCCUPAZIONE PER LE DONNE

Mamme acrobate e nonne sandwich, regine del welfare

Dopo la conquista di 1,7 milioni di posti sono vittime della crisi e chiedono asili

In 15 anni hanno conquistato 1,7 milioni di posti di lavoro ma ora la crisi svela quanto siano ancora forti pregiudizi e discriminazioni nei loro confronti.

Onda rosa

Sembrava che la valanga dovesse continuare, ma così non è più. Dal 1993 al 2088 le donne hanno tinto di rosa l'occupazione italiana, raggiungimento quota 9,4 milioni di posti di lavoro. L'aumento ha toccato però solo il nord, con 1,5 milioni, lasciando al sud le briciole (poco più di 200mila posti). Come rivela uno studio, presentato al Cnel da Linda Sabbadini dell'Istat, la crisi ha pesato sia in quantità che in qualità. Dal 2008 al 2010 le donne hanno perso 103mila posti. L'occupazione qualificata ha lasciato sul terreno 270mila donne, mentre è cresciuta di 218mila unità quella non qualificata. Nella sola industria le donne sono calate del doppio rispetto agli uomini (-12,7% contro -6,7%). In Europa siamo ultimi per tasso di occupazione femminile prima di Malta (46,1%), con il sud crollato al 30,5%.

Scoraggiate

Clamoroso è l'esercito delle co-

siddette inattive, che non lavorano e non cercano il lavoro: sono al 49% contro una media europea del 35%. In Italia la quota di donne tra i 15 e i 74 anni che non cercano attivamente il lavoro, ma sono disponibili da subito a lavorare, è quattro volte quella dell'Europa (16,6% contro il 4,4%). Un segno di delusione e di scarsa fiducia verso il sistema lavoro.

Laureate

Anche quando hanno studiato le donne iniziano un percorso ad ostacoli: lavorano meno rispetto agli uomini, sono più precarie e più sottoutilizzate (svolgono mansioni inferiori rispetto al titolo posseduto) e sono pagate di meno. La Banca d'Italia calcola nel 6% il differenziale a parità di mansioni, l'Istat il 20% (stipendio netto medio di 1.096 contro 1.377 dei dipendenti maschi).

Motivi di famiglia

Una donna su tre lascia il lavoro per motivi familiari, contro il 3% degli uomini. Sempre secondo dati Istat, sono 80mila le mamme che hanno dichiarato di essere state licenziate o di essere state messe in condizione di dimettersi nel corso della vita a causa della maternità, si-

tazione spesso sollecitata dalla perversa formula delle dimissioni in bianco. Solo quattro su dieci sono poi riuscite a reimmettersi nel mercato del lavoro: una su due al nord, una su cinque al sud. E il tasso di occupazione femminile diminuisce all'aumentare del numero dei figli: dall'81% da single passa al 50,6% con due figli e al 33,7% con tre figli.

Doppio pilastro

Sia l'Istat che la Banca d'Italia sottolineano che le donne sono il vero pilastro del welfare e delle reti informali che compensano la carenza di servizi e si suddividono tra mamme acrobate e nonne sandwich. Secondo uno studio Ifsol, l'85% delle donne tra i 25 e i 45 anni anche se non cerca lavoro vorrebbe svolgere un'attività lavorativa. Per una donna inattiva su tre la decisione di lavorare o non lavorare non è stata una scelta. Gli interventi ritenuti efficaci per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i tempi di lavoro più flessibili e la maggiore condivisione del lavoro domestico, oltre ai servizi per l'infanzia e per gli anziani e a indennità economiche per i nuclei familiari.



Diffusione: 273.384

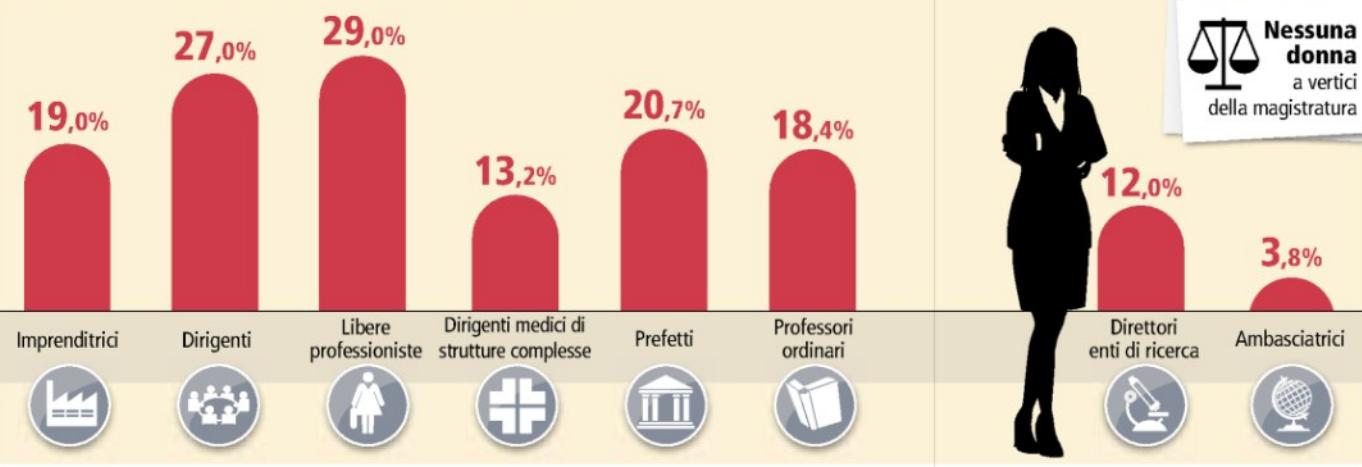
Lettori: 2.320.000

Direttore: Mario Calabresi

Fuori dal potere

Centimetri - LA STAMPA
Fonte: ISTAT

Poche donne nei luoghi decisionali, nonostante il merito



Lavoro

Ricerche all'unisono: l'occupazione femminile fa crescere il PIL

Stimolare una crescente occupazione femminile permetterebbe di dare impulso allo sviluppo economico del paese, favorire la crescita del Pil e garantire maggiore equità sociale. Come? Con un'adeguata politica di conciliazione. E' quanto emerge da due recenti indagini promosse da Edenred: la prima, realizzata dall'Istituto Astra Ricerche, che ha ascoltato i desideri dei lavoratori in tema di welfare; la seconda, realizzata dall'Università di Genova in collaborazione con la London School of Economics, ha analizzato le best practices europee maggiormente all'avanguardia in fatto di politiche sociali attraverso l'impiego di buoni servizio, strumenti che coniugano efficienza, flessibilità e convenienza fiscale. Eppure, l'importanza della donna nella sfera lavorativa nello sviluppo del paese e' dimostrata anche da una recente indagine della Banca d'Italia dalla quale emerge infatti che se l'Italia raggiungesse il 60% dell'occupazione femminile, il Pil crescerebbe del 7% e i segnali che arrivano dall'agenda politica vanno nella stessa direzione. Il ministero per lo Sviluppo Economico ha proposto di aumentare gli importi deducibili per le aziende che assumono giovani e donne ed è stato istituito dal [ministero del Lavoro](#) il Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione femminile e giovanile. Questi impulsi positivi si scontrano però con una realtà estremamente difficile per le donne, che denunciano grandi difficoltà nel continuare a lavorare soprattutto dopo la nascita dei figli: una recente ricerca Isfol mette in luce come il 40,8% delle italiane dichiari di aver abbandonato

il lavoro dopo la nascita del primo genito, mentre il 5,6% ammette di aver rinunciato alla propria vita professionale per dedicarsi alla famiglia o alla cura di parenti non autosufficienti.

Per fare in modo che il numero di donne impiegate lavoratrici cresca realmente è necessario investire in politiche di work-life balance, indispensabili per conciliare ufficio e cure familiari. Dalle indagini promosse da Edenred, lavoratori e lavoratrici gridano a gran voce' un bisogno di tempo, per svolgere le incombenze e curarsi dei propri cari o, alternativamente, di servizi per l'assistenza a bambini e anziani durante l'impegno professionale. Ad emergere è infatti un'enorme e crescente richiesta di servizi legati alla persona e al nucleo familiare (88,5%) e, allo stesso tempo, una profonda insoddisfazione (48,7%) di quanto attualmente offerto dalle aziende. La mancanza di un'articolata ed efficace politica di conciliazione da parte delle imprese, apre interessanti spazi di sviluppo, anche in Italia, di soluzioni innovative già attive in numerosi paesi europei come i buoni servizio che possano rappresentare uno stimolo a frenare la fuoriuscita delle risorse femminili dal mondo del lavoro. Le esperienze concrete attuate in Regno Unito, Francia e Belgio, dimostrano come l'adozione del buono servizio sia efficace nel promuovere l'occupazione femminile e nel ridurre gli ostacoli alla maternità per le donne. Il voucher, dunque, si conferma uno strumento di welfare immediato e flessibile per offrire varietà e libertà di utilizzo, un contributo di innovazione e progettualità del quale il nostro paese ha senz'altro bisogno nel presente scenario economico-finanziario.



RICERCA

Con una migliore conciliazione
più donne occupate

Si potrebbe fare di più per favorire l'occupazione femminile e rendere realmente applicabile una politica di conciliazione tra famiglia e lavoro. Da una recente indagine della Banca d'Italia, infatti, emerge che se nel nostro Paese le donne occupate raggiungessero il 60%, il Pil crescerebbe del 7%. Lo stesso ministero per lo Sviluppo economico ha proposto di aumentare gli importi deducibili per le aziende che assumono giovani e lavoratrici ed è stato istituito dal **ministero del Lavoro** il Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione femminile e giovanile. Questi impulsi positivi si scontrano, però, con una realtà estremamente difficile per il gentil sesso, che denuncia grandi difficoltà nel continuare a lavorare soprattutto dopo la **nascita** dei figli: una recente ricerca Isfol mette in luce come il 40,8% delle italiane dichiari di aver abbandonato il lavoro dopo la nascita del primogenito, mentre il 5,6% ammette di aver rinunciato alla propria vita professionale per dedicarsi alla famiglia o alla cura di parenti non autosufficienti.

«Lavoratori e lavoratrici - spiega **Graciella Gavezotti**, presidente e amministratore delegato di Edenred Italia, società che ha promosso due

indagini sulla conciliazione - gridano a gran voce un bisogno di tempo, per svolgere le incombenze e curarsi dei propri cari o, alternativamente, di servizi per l'assistenza a bambini e anziani durante l'impegno professionale. A emergere è infatti un'enorme e crescente richiesta di servizi legati alla persona e al nucleo familiare (88,5%) e, allo stesso tempo, una profonda insoddisfazione (48,7%) di quanto attualmente offerto dalle aziende. La mancanza di un'articolata ed efficace politica di conciliazione da parte delle imprese apre interessanti spazi di sviluppo, anche in Italia, di soluzioni innovative già attive in numerosi Paesi europei, come i buoni servizi, che possano rappresentare uno stimolo a frenare la fuoriuscita delle risorse femminili dal mondo del lavoro». Le esperienze concrete attuate in Regno Unito, Francia e Belgio, infatti, dimostrano come l'adozione del buono servizio sia efficace nel promuovere l'occupazione femminile e nel ridurre gli ostacoli alla maternità per le donne. Il voucher, dunque, si conferma uno strumento di welfare immediato e flessibile per offrire varietà e libertà di utilizzo, un contributo di innovazione e progettualità del quale il nostro Paese ha senz'altro bisogno nel presente scenario economico-finanziario. (M.Car.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PIÙ DONNE OCCUPATE PER FAR CRESCERE IL PIL E AUMENTARE L'EQUITÀ

Stimolare una crescente occupazione femminile permetterebbe di dare impulso allo sviluppo economico del Paese, favorire la crescita del Pil e garantire maggiore equità sociale. Come? Con un'adeguata politica di conciliazione. È quanto emerge da due recenti indagini promosse da Edenred: la prima, realizzata dall'Istituto Astra Ricerche, che ha ascoltato i desideri dei lavoratori in tema di welfare; la seconda, realizzata dall'Università di Genova in collaborazione con la London School of Economics, ha analizzato le best practices europee maggiormente all'avanguardia in fatto di politiche sociali attraverso l'impiego di buoni servizio, strumenti che coniugano efficienza, flessibilità e convenienza fiscale.

L'importanza della donna nella sfera lavorativa e nello sviluppo del Paese è dimostrata anche da una recente indagine della Banca d'Italia dalla quale emerge che se l'Italia raggiungesse il 60 per cento dell'occupazione femminile, il Pil crescerbbe del 7 per cento. Anche per questo il ministero per lo Sviluppo economico ha proposto di aumentare gli importi deducibili per le aziende che assumono giovani e donne ed è stato istituito dal [ministero del Lavoro](#) il "Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione femminile e giovanile". Questi impulsi positivi si scontrano però con una realtà estremamente difficile per le donne, che denunciano grandi difficoltà nel continuare a lavorare soprattutto dopo la **nascita** dei figli: una recente ricerca Isfol mette in luce come il 40,8 per cento delle italiane dichiari di aver abbandonato il lavoro dopo la nascita del primogenito, mentre il 5,6 per cento ammette di aver rinunciato alla propria vita professionale per dedicarsi alla famiglia. Per fare in modo che il numero di donne impiegate cresca realmente è necessario investire in politiche di work-life balance, indispensabili per conciliare ufficio e cure familiari. Emerge, infatti, una crescente richiesta di servizi legati alla persona e al nucleo familiare (88,5 per cento) e, allo stesso tempo, una profonda insoddisfazione (48,7 per cento) di quanto attualmente offerto dalle aziende.



Con il lavoro femminile, Pil a +7%

188

donne hanno incontrato il ministro del Lavoro Fornero per chiedere il ripristino del provvedimento contro la pratica delle dimissioni in bianco, legge cancellata 3 anni e mezzo fa.

ROMA Se l'Italia raggiungesse il 60% dell'occupazione femminile, il Pil crescerebbe del 7%. Come? Con un'adeguata politica di conciliazione. Lo dice una recente indagine della Banca d'Italia. Il ministero per lo Sviluppo Economico ha proposto di aumentare gli importi deducibili per le aziende che assumono giovani e donne ed è stato istituito dal ministero del Lavoro il Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione femminile e giovanile. Questi impulsi si scontrano però con la realtà: l'Isfol mette in luce come il 40,8% delle italiane dichiari di aver abbandonato il lavoro dopo la nascita del primogenito, e il 5,6% per dedicarsi alla famiglia o alla cura di parenti. • **ADNKRONOS**



Donne e lavoro: l'Italia si conferma ai margini in Europa

Divario salariale

A parità di mansioni e professionalità il differenziale è del 13%

Carichi familiari

Dopo la nascita di un figlio l'occupazione scende dal 63% al 50%

LUIGINA VENTURELLI

MILANO

Spesso si ricorda il basso piazzamento dell'Italia nella graduatoria dell'occupazione femminile: al penultimo posto in Europa con un misero 46%. E spesso si dimentica di citare, per carità di patria, quale stato ci abbia soffiato il fondo della classifica: la piccola repubblica di Malta, inadatta a qualsiasi paragone per estensione territoriale e struttura economica. Di fronte alla sostanziale estraneità del nostro Paese da qualsiasi standard europeo, non stupiscono i dati diffusi ieri in occasione degli Stati generali organizzati al Cnel sul Lavoro delle donne che, ancora una volta, si è scoperto meno retribuito e più faticoso e precario.

DIVARIO SALARIALE E FAMILIARE

In Italia, infatti, i salari per le donne sono nettamente più bassi che per gli uomini, pur a parità di mansioni ed esperienza professionale. Lo certifica uno studio della Banca d'Italia: il «differenziale grezzo» è circa del 6%, ma il gap diventa più ampio e crescente nel tempo e quando si aggiungono le caratteristiche del lavoro e del datore di lavoro, fino ad arrivare al 13,8%.

Inoltre, è «molto sbilanciata» la ripartizione dei carichi domestici e di cura: nel 2008-2009 le donne svolgevano il 76% del lavoro familiare (la quota era del 78% nel 2002 e dell'85% nel 1989) e nulla lascia immaginare che la situazione sia nel frattempo sensibilmente migliorata. Anzi: «L'Italia è l'unico paese occidentale in cui le donne lavorano, considerando lavoro retribuito e la-

vorò domestico, significativamente più degli uomini» ha spiegato l'economista di Bankitalia Roberta Zizza, tanto che il carico aggiuntivo di fatica raggiungerebbe i 75 minuti in più al giorno. Sulla stessa linea la ricerca dell'Isfol (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori), secondo cui «la giornata media lavorativa degli occupati con almeno un figlio, tenendo conto del lavoro retribuito, del lavoro familiare e degli spostamenti da casa al lavoro, è di circa 15 ore». Ma, «se la maggior parte del tempo dei padri, circa 10 ore su 24, è dedicato al lavoro retribuito», quello delle madri è «diviso tra lavoro familiare, 8 ore e 35 minuti, e lavoro retribuito, 7 ore e 9 minuti». Il che ammonta a 45 minuti di lavoro in più e 10 minuti di sonno in meno.

All'origine della bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, ovviamente, c'è la famiglia: il 40,8% delle ex lavoratrici dichiara di aver interrotto l'attività lavorativa per prendersi cura dei figli e circa il 5,6% per dedicarsi totalmente alla famiglia o ad accudire persone non autosufficienti, mentre il 17% segnala la scadenza di un contratto a termine e il 15,8% il licenziamento o la chiusura dell'azienda come cause della perdita del posto.

Inevitabili le conclusioni tratte dal Cnel: «Il sistema italiano non fornisce servizi alla famiglia e di conciliazione», dunque le donne non entrano nel mercato del lavoro o ne escono anzitempo. Tra le donne in età compresa tra i 25 e i 45 anni, in particolare, dopo la nascita di un bambino il tasso di occupazione femminile passa dal 63% al 50%, per crollare ulteriormente dopo la nascita del secondo.♦



Una donna su tre lascia per dedicarsi alla famiglia

I dati dell'Istat: l'impiego femminile è pagato molto meno

il caso
FLAVIA AMABILE
ROMA

Lo spread delle donne? Ogni anno sempre più alto, ma in questo caso l'economia fa finta di nulla. Ieri si sono tenuti gli Stati Generali sul lavoro delle donne in Italia, sono state presentate montagne di cifre a raccontare una realtà sempre più negativa. Passano gli anni, cambiano i governi ma le donne italiane sono sempre più svantaggiate rispetto agli uomini.

A leggere i dati Istat, ad esempio, si nota che nei primi nove mesi del 2011 sono state 45 mila in meno le giovani occupate. E' quasi scontato, a questo punto, che l'Istat nella relazione sottolinei che «le giovani vivono una situazione più critica di quella dei coetanei, già critica».

Le donne occupate nel 2010 sono state meno della metà, il 46,1%, il che porta gli italiani ad essere «ultimi in Europa prima di Malta», con il Sud «al 30,5% contro il 56,1% del Nord».

Fin dall'inizio, (quando hanno tra i 18 e i 29 anni) il «tasso di occupazione è più basso di quello degli uomini (35,4% contro 48,4%)», sono «più precarie (35,2% contro 27,6% sono dipendenti a termine o collaboratori)». Anche se sono laureate sono comunque «più sottoutilizzate (52% contro 41,7% svolgono un lavoro per il quale è richiesto un titolo di studio inferiore a quello posseduto)» e «guadagnano meno (892 mila euro contro 1.056 mila euro la retribuzione netta mensile dei dipendenti)».

Come mai così poche donne lavorano? Le cifre sono impietose nel fornire la risposta: le donne devono occuparsi della casa. «Il 40,8% delle ex lavoratrici dichiara di aver interrotto l'attività lavorativa per prendersi cura dei figli e circa il 5,6% per dedicarsi totalmente alla famiglia o ad accudire persone non autosufficienti», si dice in uno studio dell'Isfol. L'indagine, condotta su un campione di 6 mila unità rappresentati-

vo delle donne italiane in età compresa tra 25 e 45 anni, registra tuttavia anche la presenza di cause non volontarie per l'interruzione di rapporti di lavoro. Per oltre il 17% si è trattato della «scadenza di un contratto a termine o stagionale» mentre per il 15,8% è legato al «licenziamento o la chiusura dell'azienda».

Il carico è decisamente sproporzionato. «L'ultimo dato Istat ci dice che il 76% del lavoro familiare, sia di tipo domestico che di cura, è fatto dalle donne, con un miglioramento solo del 2% negli ultimi venti anni», ricorda Roberta Zizza, economista della Banca d'Italia, che ha presentato uno studio sulla situazione occupazionale delle donne. Questi dati, prosegue Zizza, «ci pongono in una posizione inadeguata al livello internazionale», siamo «l'unico Paese occidentale in cui le donne lavorano, considerando lavoro retribuito e lavoro domestico, significativamente più degli uomini».

Proprio perché le donne non si occupano solo della casa, la loro giornata lavorativa è più lunga di 45 minuti rispetto a quella degli uomini, come risulta da uno studio realizzato dal ricercatore Marco Centra dell'Isfol.

Insomma, riassume il Cnel, «il sistema italiano non fornisce servizi alla famiglia e di conciliazione, di conseguenza le donne non entrano nel mercato del lavoro o ne escono dopo il primo figlio o per assistere parenti anziani». Basti pensare che, alla luce delle ricerche presentate nel corso degli Stati generali sul Lavoro, «tra le donne in età compresa tra i 25 e i 45 anni, dopo la nascita di un bambino il tasso di occupazione femminile passa bruscamente dal 63% al 50%, per crollare ulteriormente dopo la nascita del secondo, evidenziando come il ruolo femminile nel mondo del lavoro sia sacrificabile alla cura dei figli e all'attività».

IL PARERE DEL CNEL

«Il sistema non fornisce servizi alla famiglia. Molte lavoratrici lasciano»



Le "paghe rosa"? Più leggere del 13%

la ricerca

Nei numeri diffusi da Istat, Isfol e Bankitalia al Cnel confermate le disparità per stipendi e servizi

DA ROMA ALESSIA GUERRIERI

Eun percorso ad ostacoli, più alti e con busta paga più leggera. Il lavoro in gonnella sembra un lusso da tempi migliori che ancora troppe donne rinunciano a concedersi, e non per loro volontà. Sono più istruite, si laureano prima, ma in ufficio svolgono ruoli meno qualificati e, anche a parità di mansioni, ricevono in media come salario il 13% in meno dei loro colleghi uomini. Sempre che rimangano nel mondo del lavoro anche da madri, visto che una su tre mette da parte carriera ed occupazione dopo la nascita dei figli. Vuoi la scarsità dei servizi per la prima infanzia, vuoi il lavoro di cura di anziani e non autosufficienti in famiglia, le appartenenti al gentil sesso, con sulle proprie spalle il 76% del welfare di casa, scelgono così

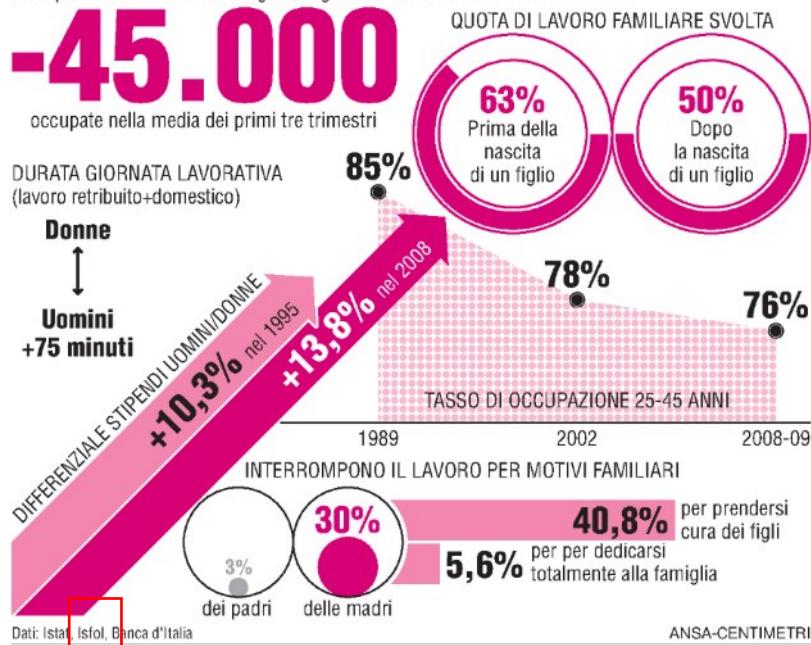
più o meno per forza di tornare solo regine del focolare. Inattività e crisi, dunque, vanno a braccetto facendo ristagnare da anni il nostro tasso di occupazione femminile al penultimo posto in Europa (48,9%). E nei primi nove mesi del 2011 altre 45 mila giovani lavoratrici si sono aggiunte alla "generazione Neet" (né studio né lavoro e neppure formazione professionale). Molti i passi avanti, sia nella scalata rosa ai vertici aziendali che nella divisione dei compiti domestici, ma la forbice resta ancora troppo ampia soprattutto quando si parla di retribuzione. I numeri diffusi da Istat, Isfol e Bankitalia in occasione degli "stati generali" al Cnel del lavoro al femminile in Italia, hanno come punto di convergenza proprio lo studio di Palazzo Koch che quantifica lo "spread" salariale di genere a fine dello scorso decennio. «A parità di tutte le condizioni, qualifica e istruzione, si aggira intorno al 13% ed è crescente nel tempo». Anche se il differenziale grezzo è del 6%, spiega infatti l'economista di Via Nazionale Roberta Zizza, questo gap si amplia quando si aggiungono le caratteristiche del lavoratore «passando dal 10,3% nel 1995 al 13,8% nel 2008».

Aumenta la presenza di donne nei Cda (50%), ai vertici delle banche e delle imprese, non cresce invece la parità nella divisione dei ruoli all'interno della famiglia che portano le donne a lavorare in casa 75 minuti in più degli uomini e a dormire in media 10 minuti in meno dei loro mariti. Un'asimmetria che pesa non solo in casa, ma persino nel lavoro dove pure la mancanza di servizi di welfare fa calare a picco il tasso di occupazione delle mogli-madri. Il 40% delle ex lavoratrici ammette di aver lasciato l'ufficio per prendersi cura dei pargoli e circa il 6% per dedicarsi totalmente alla famiglia o accudire persone non autosufficienti (solo il 3% dei padri lo fa). Ma anche quando restano alla scrivania, sale il ricorso al part time "involontario", con la crisi ancor più «strumento di flessibilità dal lato delle imprese che non dal lato della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro». Anche per questo Linda Laura Sabbadini dell'Istat vede un «peggioramento qualitativo del lavoro femminile, che partiva da una situazione già grave»; uno scoraggiamento che fa salire le inattive a livelli quattro volte superiori rispetto all'Europa (16,6%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il lavoro al femminile

I dati presentati in occasione degli Stati generali sul lavoro delle donne nel 2011



La differenza retributiva è del 13 per cento
un andamento in continua crescita



Dalle ricerche di Bankitalia e Isfol emerge
anche l'aumento del tasso di disoccupazione

Sale il divario salariale tra uomini e donne

*Diverso anche l'orario
una giornata
dura mediamente
45 minuti in più*

di LUCIANO COSTANTINI

ROMA — Lavorano di più e sono meno pagate degli uomini. Parliamo di donne, ovviamente. Anzi a parlare del loro status sono i numeri che, altrettanto ovviamente, non hanno sesso. Numeri emersi nel corso degli Stati Generali sul lavoro femminile organizzati dal Cnel e che costituiscono il risultato finale di dati incrociati tra Bankitalia e Isfol. Partiamo dai salari: il differenziale grezzo è circa del 6% (dal minimo del 4,9% del 2000 al massimo del 7,7% del 2002), a sfavore delle donne. Ma analizzando le caratteristi-

che del lavoratore il gap diventa più ampio nel tempo: da 10,3% nel '95 a 13,8% nel 2008. Un divario, ha spiegato l'esperta di palazzo Koch, Roberta Zizza, che cresce in base alle caratteristiche del lavoro e del datore di lavoro: da 9,4% nel '95 al 10,2% nel 2008. Alla fine dello scorso decennio, in sintesi, il divario è stato nell'ordine del 13%. Aggiunge Bankitalia, riprendendo dati Istat, che il 76% del lavoro familiare, sia di tipo domestico che di cura, è svolto dalle donne con un miglioramento solo del 2% negli ultimi venti anni.

Meno pagate, dunque, ma anche più impegnate sul lavo-

ro. Secondo un'indagine Isfol, per le donne la giornata dura mediamente 45 minuti in più rispetto agli uomini. Nel dettaglio, la giornata lavorativa degli occupati con almeno un figlio, tenendo conto del lavoro retribuito, del lavoro familiare, degli spostamenti da casa al lavoro, è di circa 15 ore. La maggior parte del tempo dei padri, circa 10 ore su 24, è dedicata al lavoro retribuito, mentre il tempo delle madri è diviso tra lavoro familiare, 8 ore e 35 minuti, e lavoro retribuito, 7 ore e 9 minuti. In totale, l'impegno quotidiano delle donne è più lungo di tre quarti d'ora rispetto agli uomini. Aggiungiamoci che hanno anche meno tempo per riposarsi, visto che dormono 10 minuti in meno rispetto agli uomini.

Nel 2010 il tasso disoccupazione femminile nel nostro Paese era del 46,1%, penultimo

posto nella classifica continentale, preceduti soltanto da Malta. Al Sud però scende al 30,5% contro il 56,1% del Nord. Un quadro non esattamente roso che, se possibile, appare ancora meno idilliaco prendendo in considerazione le cifre del mercato del lavoro condizionato dalla famiglia. Dice ancora l'Isfol che il 40,8% delle ex lavoratrici dichiara di aver interrotto l'attività per prendersi cura dei figli e circa il 5,6% per dedicarsi totalmente ai propri cari o a persone non autosufficienti. Amara conclusione del Cnel: «Il sistema italiano non fornisce servizi alla famiglia e di conseguenza le donne non entrano nel mercato del lavoro o ne escono dopo la nascita di un figlio o per assistere gli anziani».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il lavoro al femminile

I dati presentati in occasione degli Stati generali sul lavoro delle donne nel 2011



ANSA-CENTIMETRI



Differenze salariali. Studio Bankitalia: gap crescente nel tempo, nel 2008 si è arrivati al 13,8%

Alle donne stipendi più bassi del 6%

RITARDO

In Italia la quota di donne inattive è quattro volte più alta della media europea. Il 40,8% lascia il lavoro per prendersi cura dei figli

Claudio Tucci

ROMA

■ L'Italia non fornisce servizi alla famiglia e di conciliazione. Ci sono meno posti di lavoro per le donne. E il gap salariale rispetto agli uomini è ancora grande: a livello grezzo è circa il 6 per cento. Ma se si analizzano le caratteristiche del lavoratore, secondo una ricerca Bankitalia presentata ieri al Cnel durante gli «Statigenerali sul lavoro delle donne», il differenziale retributivo di genere è ancora più ampio. E aumenta nel tempo, passando dal 10,3% del 1995 al 13,8% del 2008.

Si è invece quasi colmato il divario in termini di istruzione. E nella fascia d'età fino ai 44 anni le donne più giovani sono in media più istruite dei loro coetanei. Anche se, ha aggiunto Roberta Zizza, economista di palazzo Koch, «restiamo comunque indietro nel confronto europeo».

Nel Belpaese poi c'è ancora un netto sbilanciamento nella ripartizione dei carichi domestici e di cura che nel 2008-2009 nel 76% dei casi (dati Istat) sono stati svolti interamente dalle donne. La quota era del 78% nel 2002 e dell'85% nel 1989. In pratica, ha spiegato l'esperta di Bankitalia, l'Italia è «l'unico Paese in cui le donne lavorano, considerando lavoro retribuito e domestico, significativamente più degli uomini. Oltre 75 minuti al giorno».

E non bisogna dimenticare neppure l'effetto crisi. Nel biennio 2008-2010, ha ricordato Linda Laura Sabbadini, capo dipartimento per le statistiche sociali e ambientali dell'Istat, l'occupazione femminile è diminuita di 103 mila unità (-1,1 per cento). Nel solo 2010 il tasso di occupazione femminile è stato del 46,1% «ultimi in Europa prima di Malta». E nei primi nove mesi del 2011 ci sono state ben 45 mila giovani donne che hanno perso il lavoro.

Insomma per le ragazze la strada è ancora più in salita. E fin dagli inizi. L'Istituto di statistica

ha evidenziato infatti che per le under 30 il tasso di occupazione è più basso, la quota di precarietà più alta (35,2% contro il 27,6% dei coetanei), e la retribuzione è inferiore, con meno di 900 euro (892 euro contro i 1.056 euro di busta paga netta mensile dei dipendenti). Andando avanti con l'età il quadro non migliora, visto che tra le madri il 30% è costretta a interrompere il rapporto di lavoro per motivi familiari. Per i padri la soglia si ferma al 3 per cento.

E se si guarda alle stime dell'Isfol, illustrate ieri dal responsabile del servizio statistico, Marco Centra, la percentuale di donne che hanno abbandonato il posto per dedicarsi ai bambini sale al 40%, 40,8% per la precisione. La differenza tra le buste paga delle donne e quelle degli uomini sembra segnare un gap ancora più difficile da colmare. Anche l'Istat parla di uno svantaggio a doppia cifra. In particolare, secondo l'Istituto di statistica, stando a dati del 2010 lo stipendio netto mensile delle dipendenti è inferiore del 20% (1.096 contro 1.377 euro). Discriminazioni e crisi portano all'acuirsi di fenomeni di rassegnazione, con l'avanzata in Italia dell'esercito delle scoraggiate che toccano quota 16,6% nella fascia d'età tra i 15 e i 74 anni pari a quattro volte la media Ue (4,4 per cento).

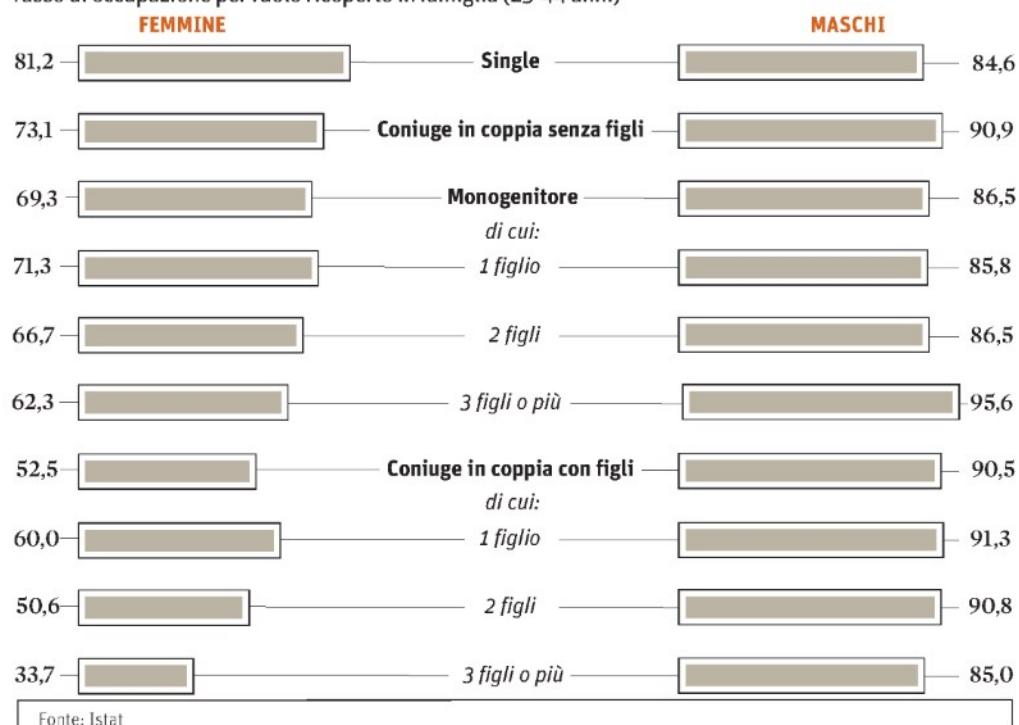
Insomma, ha riassunto il Cnel, l'Italia è carente di servizi per le famiglie, «con la conseguenza che le donne non entrano nel mercato del lavoro o ne escono dopo il primo figlio o per assistere parenti anziani». Basti pensare che, alla luce delle statistiche presentate ieri, dopo la nascita di un bambino il tasso di occupazione femminile (tra i 25 e i 45 anni) passa bruscamente dal 63% al 50%, per crollare ulteriormente dopo la nascita del secondo, evidenziando come il ruolo femminile nel mondo del lavoro «sia sacrificabile alla cura dei figli e all'attività domestica». Ed è anche per questo, ha concluso il presidente del Cnel, Antonio Marzano, «che finché perdureranno le grandi discriminazioni nei confronti del Sud, dei giovani e delle donne, l'Unità d'Italia non potrà dirsi completata».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Più figli, meno occupate

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



Fonte: Istat



GAP ROSA

Il lavoro delle donne ancora sottopagato

GAP ROSA

Il lavoro sottopagato delle donne

di ALESSANDRA MIELI

Sebben che siamo donne E' passato più di un secolo e siamo sempre lì. Certo ci sono state non poche conquiste sociali che sarebbe sbagliato omettere, ma ancora oggi la condizione femminile risulta penalizzata nel mercato del lavoro e non solo. In Italia i salari per le donne sono nettamente più bassi che per gli uomini, la giornata lavorativa è più lunga perché la ripartizione dei carichi domestici risulta essere ancora molto sbilanciata a sfavore delle donne e perché proprio le cure parentali le allontanano dal lavoro e dalla carriera. Se qualcuno pensa che questo sia un rigurgito di vetero femminismo sbaglia, sono i dati che emergono da uno studio presentato dall'economista della Banca d'Italia Roberta Zizza, in occasione degli Stati generali sul Lavoro delle donne, organizzati al Cnel.

... Sul fronte delle retribuzioni "Il differenziale grezzo è circa del 6%" (dal minimo del 4,9% del 2000 al massimo del 7,7% del 2002). Ma, da un controllo dei dati secondo "le caratteristiche del lavoratore", emerge che "il gap diventa più ampio e crescente nel tempo: da 10,3% nel 1995 a 13,8% nel 2008", si legge nel documento presentato dall'esperta di Palazzo Koch. Insomma, le donne sono pagate meno e non perché siano meno preparate perché nella carriera scolastica dimostrano serietà e impegno e sono spesso più brillanti dei colleghi. Ma su di loro pesa come dicevamo una giornata lavorativa più lunga di ben 45 minuti che servono per occuparsi delle mansioni domestiche. Quando poi arrivano i figli diventa un'impresa far quadrare l'occupazione e la famiglia. Infatti alla base della bassa

partecipazione femminile al mercato del lavoro c'è proprio la famiglia: "il 40,8% delle ex lavoratrici dichiara di aver interrotto l'attività lavorativa per prendersi cura dei figli e circa il 5,6% per dedicarsi totalmente alla famiglia o ad accudire persone non autosufficienti". E' quanto emerge uno studio dell'Istel condotto su un campione rappresentativo delle donne italiane in età compresa tra i 25 e i 45 anni. La ricerca fa però notare anche come ci sia "una buona parte delle ex lavoratrici che dichiara di aver dovuto terminare l'attività lavorativa per cause non volontarie". Dall'indagine risulta che "oltre il 17% segnala la scadenza di un contratto a termine o stagionale, il 15,8% il licenziamento o la chiusura dell'azienda".

Sostenere che questo stato di cose nuoce alla crescita economica del Paese è pleonastico perché è evidente quale dissipazione di energie e intelligenze viene fatto privando la società del contributo femminile. In tempi di congiuntura recessiva poi si assiste anche a un peggioramento qualitativo del lavoro femminile e a riflussi di sessismo che spuntano più o meno involontariamente dall'atteggiamento maschile nei confronti delle poche donne che occupano posizioni apicali. Ecco qualcosa di cui il Ministro Elsa Fornero dovrebbe tenere conto.



Occupazione, il gap è al femminile: «Meno posti e salari più bassi»

Le cifre

Diffusi i dati Istat, Bankitalia, Isfol: una madre su 3 costretta a restare a casa per motivi familiari

L'emergenza occupazionale in Italia pesa soprattutto sulle spalle di due categorie: i ragazzi e le lavoratrici. Ecco che l'accoppiata giovani-donne diventa «fatale». A certificarlo sono i dati che Istat, Banca d'Italia e Isfol hanno presentato in occasione degli Stati generali organizzati dal Cnel sulla situazione femminile nel mercato del lavoro. Una cifra su tutte riflette le difficoltà di oggi: nei primi nove mesi del 2011 l'Istat conta ben 45 mila giovani occupate in meno.

Insomma, per le ragazze la strada è ancora più in salita, e fin dagli inizi. L'Istituto di statistica sottolinea che per le under 30 il tasso di occupazione è più basso, la quota di precarie più alta (35,2% contro il 27,6%), e la retribuzione è più bassa, con meno di 900 euro. Andando avanti con l'età il quadro non migliora, visto che tra le madri il 30% è costretto a interrompere il rapporto di lavoro per motivi familiari (per i padri la soglia si ferma al 3%). E se si guarda alle stime dell'Isfol, la percentuale di donne che hanno abbandonato il posto per dedicarsi ai bimbi sale al 40%.

La differenza tra le buste paga delle donne e quelle degli uomini sembra segnare un gap ancora più difficile da colmare.

Sia l'Istat che la Banca d'Italia parlano di uno svantaggio a doppia cifra. In particolare, secondo l'Istituto di statistica, stando a dati del 2010 lo stipendio netto mensile delle dipendenti è inferiore del 20% (1.096 contro 1.377 euro).

Discriminazioni e crisi portano all'acuirsi di fenomeni di rassegnazione, con l'avanzata in Italia dell'esercito delle scoraggiate (pari

a quattro volte la media Ue). Ma non finisce qui, oltre al danno c'è anche la beffa: Palazzo Koch evi-denzia come «l'Italia sia l'unico Paese occidentale in cui le donne lavorano, considerando lavoro retribuito e lavoro domestico, significativamente più degli uomini», si tratterebbe di ben 75 minuti in più al giorno. Sulla stessa linea l'Istituto nazionale di statistica. Insomma, tra casa ufficio o fabbrica, si potrebbe parlare di "donne sandwich". Le lavoratrici in Italia portano un peso che, per il capo dipartimento dell'Istat Linda Laura Sabbadini, a causa della crisi diventerà «insostenibile», mentre il sistema di un welfare «fai da te» scricchiolerà sempre di più. A riguardo, secondo il presidente del Cnel Antonio Marzano, bisogna dare alle famiglie più «asili nido e servizi di cura per la terza età, e sviluppare un modello sociale per promuovere una ripartizione equa del lavoro familiare». E l'exministro: «La componente femminile presenta due tassi di discriminazione, riguardanti, rispettivamente, disoccupazione e remunerazione». Dal canto suo Anna Piatti, responsabile della segreteria tecnica del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, intervenuta all'incontro in nome del ministro Elsa Fornero, sottolinea: «Le azioni che intendiamo portare avanti nei prossimi mesi sono relative alla conciliazione tra lavoro e cura della famiglia. Bisogna ribilanciare la partecipazione degli uomini attraverso più congedi paritari; crediamo, infatti, che la distribuzione di oneri e onori, in famiglia, faccia bene a tutti, anche ai figli».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“

Le disparità

Lo stipendio netto delle dipendenti inferiore del 20% rispetto agli uomini



La ricerca

Cnel: donne discriminate Meno posti e salari bassi

Una forte carenza di sistemi sociali, politiche di welfare, divisione delle mansioni nella cura della famiglia, formazione, servizi e conciliazione tra impegni lavorativi e domestici. Il tutto, neanche a dirlo, a discapito dell'occupazione femminile e dell'intera economia. È la fotografia, preoccupante, che emerge dagli «Stati generali sul lavoro delle donne in Italia» che il Cnel ha tenuto a Roma. «La componente femminile presenta due tassi di discriminazione: disoccupazione e remunerazione», ha detto Antonio Marzano, presidente del Cnel, in apertura del tavolo. Anna Piatti, responsabile della segreteria tecnica del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, è poi intervenuta all'incontro a nome del ministro Elsa Fornero. «Le azioni che intendiamo portare avanti nei prossimi mesi

— ha annunciato — sono relative alla conciliazione tra lavoro e cura della famiglia. Bisogna ribilanciare la partecipazione degli uomini attraverso più congedi paritari». A proseguire il dibattito Giuseppe Casadio, presidente della Commissione II del Cnel, che ha focalizzato l'attenzione sull'inattività delle donne: «Se la disoccupazione femminile crescesse sarebbe bello, perché vorrebbe dire che le donne entrano nel mercato del lavoro, mentre così non è: a oggi, infatti, ci sono barriere all'ingresso e altre pratiche che non lo permettono». Per Marco Centra, ricercatore Isfol, tra i motivi dell'inattività delle donne ci sono: «Cura dei figli, incompatibilità con la gestione domestica e scoraggiamento a inserirsi in liste di mobilità».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



RILEVAZIONI RADIOTELEVISIVE

Programma *NONSOLOSOLDI*

Emissente *RAI TV2*

Titolo *STUDIO SU DIVARIO SALARIALE (T.12)*

Data *07/02/2011* **Ora** *11.25* **Durata** *0.01.35*

Redattore *FRANCO FATONE*

F. FATONE: "La crisi economica allarga il divario salariale tra donne e donne. Uno studio della Banca d'Italia e dell'ISFOL, l'ISTITUTO DI FORMAZIONE DEL LAVORO dimostra quanto sia cresciuta negli ultimi anni la diseguaglianza tra i due sessi, dal 10,3% nel 1995 si è passati al 13,8% nel 2008. Alla base della bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro ci sono soprattutto gli impegni familiari, il 40,8% delle ex lavoratrici dichiara di aver lasciato il lavoro per prendersi cura dei figli e circa il 5,6% per dedicarsi totalmente alla famiglia o ad accudire persone non autosufficienti. La ricerca sottolinea anche come buona parte delle ex lavoratrici dichiara di aver dovuto terminare le attività lavorative per cause non volontarie, il 17% per la scadenza di un contratto a termine o stagionale, il 15,8% per licenziamento o chiusura dell'azienda. Tra il lavoro in ufficio e quello svolto in casa le donne lavorano più degli uomini, ben 75 minuti in più al giorno. Rimane in famiglia il forte squilibrio sulla ripartizione dei carichi domestici e di cura, molto sbilanciata a sfavore delle donne. A pagare il prezzo più alto per un posto di lavoro sono le più giovani, lo fa sapere l'Istat secondo cui nel 2011, a fronte di un modesto recupero generale del mercato del lavoro, si è registrato un ulteriore peggioramento per le donne con meno 45 mila occupati nella media dei primi tre trimestri."

RILEVAZIONI RADIOTELEVISIVE

Programma *MTV NEWS*

Emissente *MTV*

Titolo *EMERGENZA LAVORO. T. 10*

Data *03/02/201* **Ora** *12.00* **Durata** *0.00.09*

Redattore

L'emergenza lavoro in Italia pesa su giovani e donne, lo dicono i dati Istat, Banca d'Italia ed ISFOL. Nei primi nove mesi del 2011 ci sono 45.000 giovani occupati in meno, le scoraggiate sono 4 volte la media europea, le donne lavorano 75 minuti in più degli uomini al giorno, il 30% delle madri lascia il lavoro per la famiglia.

RILEVAZIONI RADIOTELEVISIVE

Programma *TG1*

Emissente *RAI TV1*

Titolo *STUDIO ISFOL T.9*

Data *02/02/201* **Ora** *13.30* **Durata** *0.01.31*

Redattore *LAURA CAPPONI*

Al Cnel oggi si discute di donne e lavoro, un'occasione per fare il punto sulle discriminazioni che pesano ancora oggi sul lavoro femminile. Ce ne parla Barbara Capponi.

GIORNALISTA: "L'Italia è l'unico paese occidentale in cui le donne considerando il lavoro domestico e quello retribuito lavorano significativamente più degli uomini, ben 75 minuti in più al giorno. E' solo uno dei dati che emergono dalle ricerche presentate da Bankitalia ed ISFOL per gli stati generali sul lavoro delle donne. L'Italia è al penultimo posto in Europa per quanto riguarda l'occupazione femminile, i salari sono nettamente più bassi rispetto a quelli degli uomini, il divario è crescente nel tempo. Alla base della bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro c'è sempre il problema di conciliare famiglia e professione, la ripartizione dei carichi domestici infatti è ancora molto sbilanciata sulle donne. Secondo una indagine Cnel dopo la

nascita del primo figlio il tasso di occupazione femminile passa bruscamente dal 63% al 50% per poi crollare ulteriormente dopo la nascita del secondo. In Italia, dice l'Istat, tra le madri, il 30% interrompe il lavoro per motivi familiari contro il 3% dei padri. Le donne sono una grande risorsa esclusa e discriminata, evidenzia il Presidente Cnel Antonio Marzano, il sistema italiano non fornisce servizi alla famiglia."

RILEVAZIONI RADIOTELEVISIVE

Programma ***TG2*** **Emittente** ***RAI TV2*** **Data** *02/02/2011* **Ora** *13.00* **Durata** *0.01.14*
Titolo ***STUDIO ISFOL T.8*** **Redattore** *FATONE*

Sempre in tema di lavoro, cresce la diseguaglianza tra uomini e donne. Franco Fatone ci spiega perché.

GIORNALISTA: "La crisi economica allarga il divario salariale tra donne e uomini: uno studio della Banca d'Italia e dell'ISFOL, l'ISTITUTO DI FORMAZIONE DEL LAVORO, dimostra quanto sia cresciuta negli ultimi anni la diseguaglianza tra i due sessi, dal 10,3% nel 1995 si è passati al 13,8% nel 2008. Alla base della bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro ci sono gli impegni familiari, il 40,8% delle ex lavoratrici dichiara di aver interrotto l'attività lavorativa per prendersi cura dei figli e circa il 5,6% per dedicarsi totalmente alla famiglia o ad accudire persone non autosufficienti. La ricerca sottolinea anche come buona parte delle ex lavoratrici dichiara di aver dovuto terminare l'attività lavorativa per cause non volontarie, come la scadenza di un contratto a termine o la chiusura dell'azienda. Tra il lavoro d'ufficio e quello svolto in casa le donne lavorano più degli uomini, ben 75 minuti in più al giorno. Rimane in famiglia il forte squilibrio sulla

ripartizione dei carichi domestici e di cura, molto sbilanciata, a sfavore delle donne."



Intermediazione

TENDENZE DA RIFORMARE I SERVIZI E LE INFRASTRUTTURE DEL MERCATO

La spintarella batte le agenzie e il collocamento

Sei italiani su dieci trovano lavoro grazie agli amici e al "fai da te"

Perseverare è umano. Gli italiani continuano a praticare lo sport più popolare dopo il calcio, la raccomandazione e, quando cercano lavoro, si rivolgono ad amici, parenti e conoscenti. Conosciamo la differenza tra raccomandazioni e referenze. Ma sono soprattutto la spintarella e il passaparola a continuare ad andare, nonostante la crisi, a gonfie vele.

L'indagine

Secondo lo studio Isfol Plus su un campione di 40mila persone, tre occupati su dieci hanno conquistato il posto grazie al sistema di relazioni personali. Per i più giovani è ancora peggio: quattro su dieci hanno usato la spintarella. Che dire?

Funzionano meglio i canali informali di quelli formali e professionali? Oppure, nonostante la presenza di strumenti e società specializzate e dedica-

te, gli italiani preferiscono anche in questo campo darsi al fai da te?

Bricolage

La tendenza diventa ancora più evidente se, insieme all'aiuto di parenti, conoscenti e amici, aggiungiamo quelli che si avvalgono di contatti nell'ambiente lavorativo (7,5%), che puntano sull'invio spontaneo di candidature (quasi il 18%) e quelli che leggono e rispondono agli annunci di ricerca sui giornali (3,4%). Così facendo arriviamo a un dato allarmante: sei occupati su dieci hanno trovato il loro attuale posto grazie all'arte di arrangiarsi. Destino, condanna o scelta consapevole?

Agenzie

Per questo, il peso attribuito ai Centri pubblici per l'impiego (3,4%), il ricorso alle agenzie

private del lavoro (2,4%) e l'uso delle società di selezione (0,9%) diventa irrisonio: meno di sette occupati su 100 hanno trovato il lavoro attraverso quelli che dovrebbero essere gli strumenti professionali più adeguati. È evidente che intermediazione e infrastrutture del mercato del lavoro hanno scarso appeal tra il popolo dei cercatori.

Disoccupati

Se guardiamo, oltre ai canali usati dagli occupati, le strategie adottate dai senza lavoro, il bricolage aumenta il suo volume. È naturale che chi è temporaneamente disoccupato tenda a utilizzare più di uno strumento nello stesso momento. Chi ha il problema di trovare il lavoro non guarda troppo per il sottile. Due cercatori su tre cercano di usare conoscenze e amicizie (66%); le

autocandidature sono il secondo strumento (57,4%). Un senz' lavoro su due si rivolge ai Centri pubblici per l'impiego, uno su tre alle agenzie di somministrazione, ma è evidente che la forbice tra aspirazioni e risultati concreti è piuttosto deludente. Interessante vedere anche la crescita del ricorso alle inserzioni della stampa: a usarle di più sono giovani (49,1%), laureati (50,9%) e donne (41,3%).

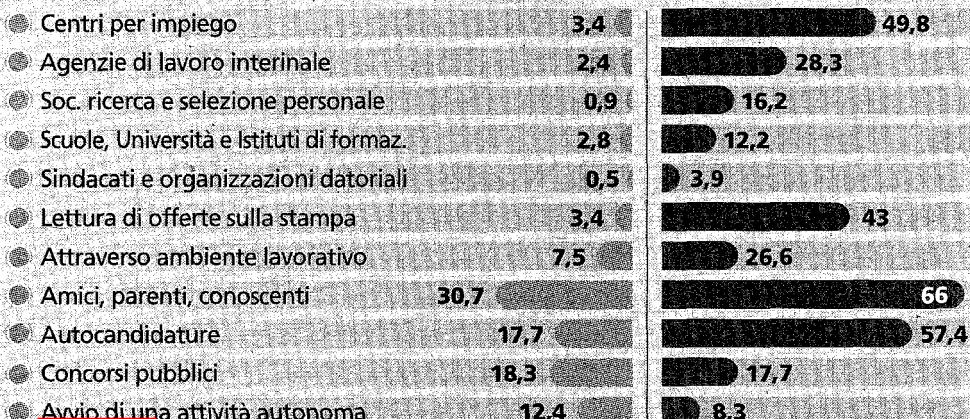
Attivismo

Rispetto alla ricerca attiva del lavoro, una spia dei comportamenti oggetto della trattativa attualmente in corso sulla riforma dei servizi al lavoro, secondo lo studio Isfol Plus due disoccupati su tre hanno svolto una ricerca attiva negli ultimi 30 giorni. Solo uno su dieci ha però ottenuto un'offerta di lavoro. Più attivi i maschi e i laureati. Meno gli over 50.



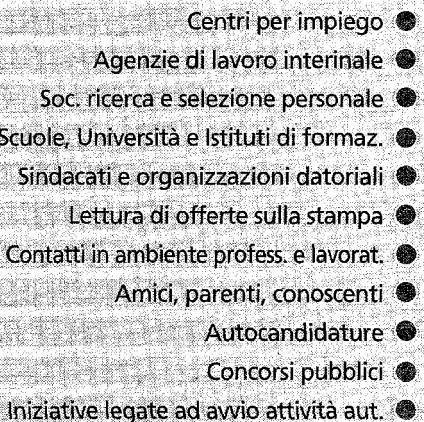
A caccia di impiego

OCCUPATI E CANALI CON CUI HANNO TROVATO LAVORO (valori %)

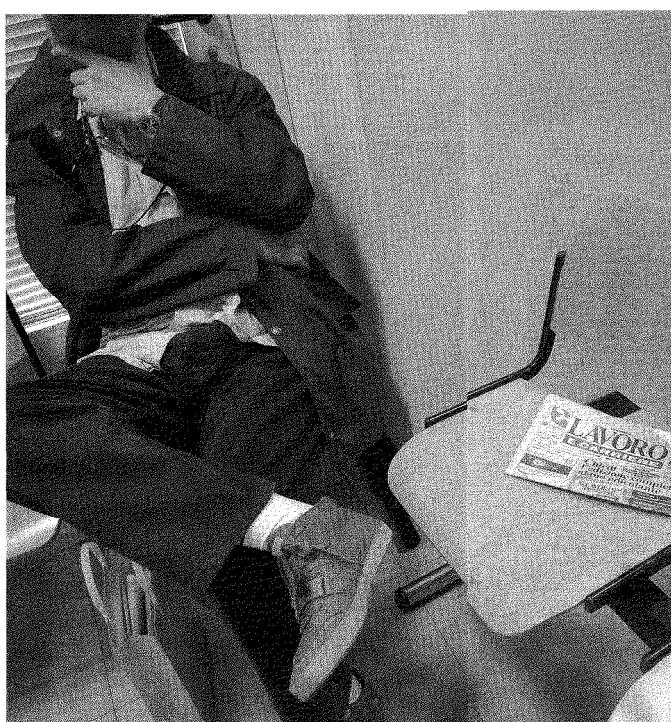


Fonte: Istat Plus

PERSONE IN CERCA DI LAVORO E CANALI UTILIZZATI (% risposte affermative)



Centimetri-LA STAMPA



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Le vie per accedere al mercato. I dati Isfol: solo 3 su 100 «piazzati» dagli uffici pubblici, in 3 su 10 trovano posto grazie agli amici

Il passaparola batte il collocamento 10 a 1

I RISULTATI

Sono oltre tre milioni le persone iscritte ai centri per l'impiego: di questi il 90% si è subito dichiarato disponibile a lavorare

Claudio Tucci

ROMA

Oltre tre milioni di persone iscritte, con il 90% che ha rilasciato una dichiarazione di immediata disponibilità a lavorare. Ma quando si tratta di "intermediare" per trovare un posto i Centri per l'impiego riescono a collocare appena tre persone su 100. E quasi tutte appartenenti a categorie protette.

A differenza invece del "passaparola" che, secondo gli ultimi dati Isfol-Plus 2010, continua ad essere il mezzo principale per trovare lavoro. Più di tre occupati su dieci hanno infatti ottenuto l'attuale posto grazie alla segnalazione di un qualche parente o conoscente. E si tratta di una situazione che è andata "peggiorando" nel tempo. Dal pacchetto Treu del 1997 (che ha di fatto liberalizzato l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro), alla riforma Biagi del 2003, passando per il Collegato Lavoro 2010 e la legge di Stabilità 2012 (legge 183 del 2011), che hanno semplificato le procedure d'autorizzazione per esercitare l'intermediazione (imbarcando pure scuole e università), la "spintarella" ha continuato ad aumentare di efficacia. Prima del 1997 questo canale "informale" di ricerca del lavoro faceva conquistare un impiego al 24,4% di persone. Dopo il 2003 si è saliti al

35,3%, per attestarsi oggi (dati 2010) al 30,7 per cento.

Concorsi pubblici fermi

A differenza per esempio del canale dei concorsi pubblici che "inforcano" sempre meno persone: prima del 1997 il 29,5% di lavoratori, scesi ad appena l'8,6% dopo il 2003. «Un'espansione temporale dell'intermediazione informale a scapito di quella formale per eccellenza, e cioè i concorsi pubblici - ha detto **Emiliano Mandrone**, ricercatore Isfol e responsabile dell'**Indagine Plus** 2010 - che ha finito per erodere il mercato del lavoro poiché molte opportunità lavorative non transitano più nel mercato, ma restano nascoste. Una quota di lavoro "sommerso" che riduce la possibilità di accesso e quindi la concorrenza tra gli individui».

Nel periodo di riferimento (prima del 2007 e dopo il 2003) è cresciuto invece il ruolo delle agenzie private per il lavoro. Mentre è rimasta praticamente costante l'intermediazione diretta dei Centri per l'impiego (gestiti da Regione e province), che collocano in media il 3% di persone. «Ma questo non è il loro compito esclusivo», ha aggiunto Mandrone. Specie dopo la riforma, il collocamento pubblico dei Centri per l'impiego (539 in Italia, con circa 10mila addetti - Fonte Adapt) ha acquisito nuove funzioni che spaziano dalla certificazione della disoccupazione al ruolo di collettore con il mercato del lavoro territoriale. «Funzioni che - ha sottolineato Mandrone - in Emilia Romagna e Lombardia sono svolte molto bene. E so-

no apprezzate dagli utenti». Complessivamente i Centri per l'impiego sono stati visitati da 9,5 milioni di persone (tra i 18 e i 64 anni) e di queste più di quattro milioni dal 2008 al 2010.

Identikit dell'intermediato

Dal monitoraggio Isfol emerge anche come il ricorso a "conoscenze" abbia consentito di far trovare lavoro a quattro under 30 su dieci. Mentre la "spintarella" è utilizzata solo da un laureato su dieci. Le agenzie di lavoro interinale (o di somministrazione), le società di ricerca e selezione del personale, scuole, università, sindacati e organizzazioni datoriali, tutti assieme, garantiscono invece il 7% del collocamento totale (quasi il 14% tra i giovani). Le letture di annunci sulla stampa fanno trovare un impiego appena a poco più di tre persone su 100.

Tempi del ricollocamento

Secondo poi un'interessante indagine della società ex DBM Italia, ora Intoo, che opera nel campo dell'outplacement, un dirigente impiega in media circa 6,3 mesi per ricollocarsi. Anche se nel 64% dei casi si deve accontentare di una retribuzione inferiore. Un quadro ci mette circa 5,8 mesi e in un caso su quattro (25%) riesce a mantenere lo stesso stipendio. Una percentuale che sale al 36% per gli impiegati (che si ricollocano in 5,3 mesi). Da segnalare infine l'incidenza dell'età sul ricollocazione. Dirigenti e quadri si ricollocano più facilmente se nella fascia d'età tra i 40 e i 50 anni. Gli impiegati hanno più successo se under 40.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il «peso» di amici e conoscenti

OCCUPATI

Canali che hanno dato l'attuale impiego. **Dati in percentuale**

	Totale	Giovani	Laureati
Centri per l'impiego	3,4	2,7	1,3
Agenzie di lavoro interinale	2,4	5,7	2,1
Società di ricerca e selezione personale	0,9	1,7	1,4
Scuole, Università e Istituti di formazione	2,8	6,0	6,7
Sindacati e organizzazioni datoriali	0,5	0,1	0,1
Lettura di offerte sulla stampa	3,4	4,1	3,7
Attraverso ambiente lavorativo	7,5	6,1	7,1
Amici, parenti, conoscenti	30,7	38,1	12,7
Auto candidature	17,7	23,8	17
Concorsi pubblici	18,3	5,9	36
Avvio di un'attività autonoma	12,4	5,7	12

PERSONE IN CERCA DI LAVORO

Canali utilizzati. **Percentuale risposte affermative**

	Totale	Giovani	Laureati
Centri per impiego o servizi pubblici	49,8	48,3	48,6
Agenzie di lavoro interinale	28,3	32,4	35,2
Società di ricerca e selezione del personale	16,2	20,5	27,9
Scuole, Università e Istituti di formazione	12,2	18,7	33,6
Sindacati e organizzazioni datoriali	3,9	3,2	4,5
Lettura di offerte di lavoro sulla stampa	43,0	49,1	50,9
Contatti in ambiente professionale e lavorativo	26,6	27,0	34,2
Amici, parenti, conoscenti	66,0	66,1	58,8
Auto candidature	57,4	66,4	74,3
Concorsi pubblici	17,7	21,0	33,1
Iniziative legate ad avvio di attività autonoma	8,3	6,8	11,1

Forte: Isfol Plus 2010



RILEVAZIONI RADIOTELEVISIVE

Programma *TG5* **Data** *20/02/2011* **Ora** *20.00* **Durata** *0.01.29*
Emissente *CANALE 5* **Redattore** *CECCAGNOLI*
Titolo *RAPPORTO SU OCCUPAZIONE (T.17)*

GIORNALISTA: "Con o senza articolo 18 il lavoro innanzitutto va cercato, Riccardo Ceccagnoli ha provato a vedere come i giovani italiani si stanno regolando in questi anni, in questi ultimi mesi, è forse un metodo tradizionale quello della cosiddetta spintarella continua sì ad essere importante ma non è più centrale, non è più il più utilizzato."

INTERVISTATO: "Mi rivolgerò sia alle agenzie, manderò il curriculum con internet, sia chiederò ad amici insomma tutto quello che si può fare."

INTERVISTATA: "Ammetto anch'io insomma penso di ricorrere là dove serve a delle conoscenze personali."

CECCAGNOLI: "Cercare lavoro attraverso una buona parola, un contatto, una parentela, una segnalazione, strumenti che restano nel nostro costume e malcostume nazionale e che continuano a pesare in modo eccessivo sul mercato del lavoro e sulle scelte per l'impiego. In un campione esaminato dall'ISFOL la spintarella ha funzionato per tre giovani su dieci."

II INTERVISTATA: "Penso di fare colloqui cercando di superarli nel miglior modo possibile, purtroppo conoscenze non ne ho."

III INTERVISTATA: "Facendo colloqui o comunque facendo diciamo anche un'esperienza all'estero perché qui in Italia le possibilità al giorno d'oggi sono poche."

CECCAGNOLI: "Anche il fai da te è stato scelto da tre ragazzi

su dieci che hanno puntato, anche se non in modo organizzato, sulle loro forze, rispondendo ad annunci e diffondendo voce tra amici, presentandosi direttamente presso aziende, mentre i canali regolari come i normali servizi per l'impiego, le agenzie private per l'offerta di lavoro e la partecipazione a concorsi sono stati utilizzati nei restanti quattro casi su dieci."

IV INTERVISTATA: "Sono entrata nel mondo del lavoro tramite ricerca personale, tramite web, tramite concorsi."

CECCAGNOLI: "Ma chi il lavoro ancora lo cerca per loro conta e moltissimo il tentativo di averla questa benedetta spintarella, il 66% cerca l'appoggio di amici e conoscenti, insomma la spintarella sembra un po' sopravvalutata perché a leggere bene le statistiche produce meno risultati di quanti ne prometta o di quanti ad essa vengano attribuiti, ma altrettanto deludenti sono le risposte ad annunci che hanno interessato 44 giovani su 100 ma trovare un lavoro ne hanno aiutati meno di 4 su 100 e i tradizionali centri per l'impiego pubblici, per i quali sono passati quasi la metà di aspiranti lavoratori, hanno prodotto un contratto di lavoro solo per tre, quattro giovani su cento."

II INTERVISTATO: "E sicuramente appena preso un titolo cercare di andare all'estero, una delle prime cose, uno dei primi obiettivi che mi pongo insomma."



Altri temi

Politiche attive in cerca d'efficacia

Ampio catalogo di corsi dalle Regioni, ma spesso non aiutano a ritrovare il posto

Francesca Barbieri

Un sistema universale di ammortizzatori sociali, più rigoroso e controllato, che dovrà legare a doppio filo l'indennità di disoccupazione alle politiche attive, cioè ai corsi di aggiornamento e riqualificazione professionale diretti a far ritrovare un posto a chi lo ha perso, mantenendo la cassa integrazione per sostenere il reddito dei lavoratori durante crisi temporanee o ristrutturazioni. È il progetto del Governo sulla delicata questione degli ammortizzatori sociali, capitolo che verrà nuovamente affrontato questa settimana al tavolo plenario con le parti sociali di giovedì 1° marzo sulla riforma del mercato del lavoro, quando l'Esecutivo dovrà presentare una proposta complessiva sciogliendo anche il nodo delle risorse.

Secondo un'elaborazione del Ceps, Centre for European policy studies diretto da Daniel Gros, l'Italia spende all'anno circa l'1,7% del Pil per il sostegno ai disoccupati, lo 0,2% in meno rispetto alla media europea. È la Danimarca a investire di più, in propor-

zione, su politiche attive e passive, circa il 2,9% del Prodotto interno lordo. Il Ceps ha tradotto la spesa complessiva in esborso pro capite per disoccupato (si veda il grafico in alto): la Danimarca spende 14.800 euro l'anno per le politiche attive e 20 mila per quelle passive, mentre in Italia le somme sono decisamente più basse, 2.600 euro sul primo fronte e 10.900 euro sul secondo.

«In periodi di austerity - spiega Ilaria Maselli, ricercatrice del Ceps - è arduo trovare risorse sufficienti per sostenere un sistema universale di *unemployment benefit* e di politiche attive, a causa del basso tasso di occupazione italiano. Inoltre, la gestione delle politiche attive e passive richiede una forte capacità amministrativa per mettere in piedi un sistema solido e soprattutto per organizzare controlli stringenti». Fondamentale, ovviamente, essere sicuri che i lavoratori "assistiti" non lavorino in nero mentre ricevono il sussidio.

In Italia sono i dipendenti in cassa integrazione e mobilità in deroga che devono rendersi disponibili per l'inserimento in percorsi di orientamento o riqualificazione:

in base all'accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 è stato stabilito un nesso vincolante tra politiche passive e attive per poter utilizzare risorse europee. «Degli 8 miliardi stanziati all'epoca - spiega Angelo Irano, dirigente di Italia Lavoro, agenzia del ~~Ministero~~ Welfare che offre assistenza tecnica sul territorio - ne sono stati spesi finora circa 5, finanziati in base alle nuove regole al 60% dallo Stato e al 40% dalle Regioni, che hanno anche l'obbligo di mettere a punto le politiche attive». Secondo Italia Lavoro, oltre il 97% dei beneficiari dell'ammortizzatore è stato preso in carico dai servizi per il lavoro. Ma il dato non certifica l'effettivo adempimento dell'obbligo formativo, perché la dichiarazione di immediata disponibilità alla riqualificazione professionale è obbligatoria per poter ottenere il sussidio. Quello che succede dopo non è monitorato con certezza.

In base ai dati (provvisori) registrati da Italia Lavoro, nel triennio 2009-2011 sono state prese in carico dai servizi per l'impiego poco più di 350 mila persone, di cui circa la metà è stata inserita in

un percorso di formazione d'aula (il 51% dei lavoratori in Cigs in deroga e il 24% di quelli in mobilità in deroga). Si sono registrati circa 138 mila reintegri nell'azienda di provenienza al termine della formazione, 28 mila ricollocazioni e 26 mila persone accompagnate alla pensione o che si sono messe in proprio.

L'offerta di percorsi di riqualificazione attiva dalle Regioni appare, sulla carta, ampia e articolata: voucher formativi, borse lavoro, tirocini. Ma spesso gli interventi si fermano a un semplice colloquio al centro per l'impiego e si registra «l'estrema eterogeneità - evidenzia il rapporto sulle misure anticrisi realizzato da Ifsol e Italia Lavoro, aggiornato a inizio 2011 - degli assetti e delle risposte da parte dei territori ai bisogni degli individui che hanno perso il lavoro in maniera temporanea o definitiva». Problemi nell'organizzazione dei corsi di formazione sono stati registrati soprattutto nelle Regioni del Sud, come conferma Irano, che precisa: «Nell'ultimo anno, grazie al gioco di squadra dei diversi soggetti in campo, sono stati fatti passi avanti sulle iniziative di orientamento e formazione».

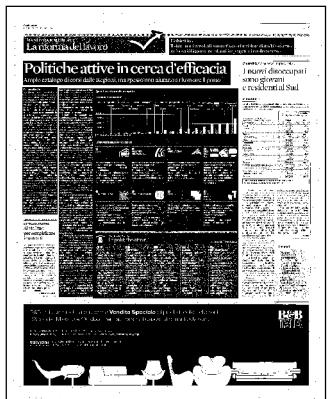
© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'obiettivo

Il sistema universale di ammortizzatori sociali studiato dal Governo rafforzerà il legame tra indennità e progetti di ricollocamento

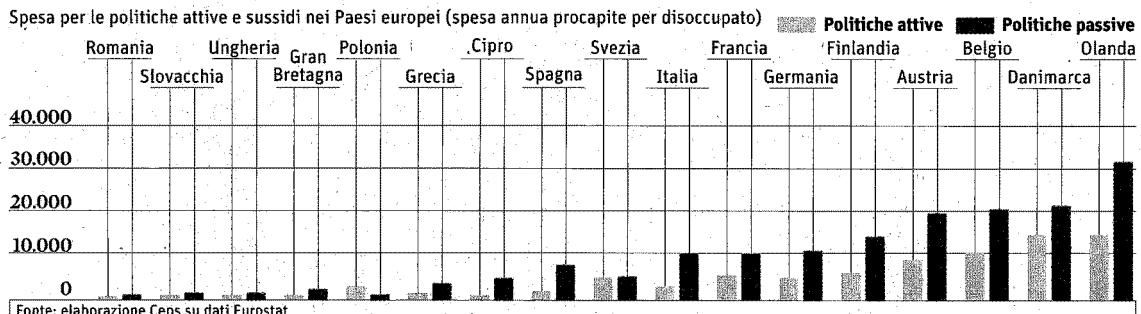
Politiche attive per l'occupazione in cerca di efficacia

Dalle Regioni un ampio ventaglio di corsi di riqualificazione, che però spesso non aiutano a ritrovare un lavoro. [Servizi > pagina 7](#)



Quanto costa un disoccupato

IL CONFRONTO EUROPEO



LE PROPOSTE DELLE PARTI SOCIALI

1 ACLI		2 ALLEANZA COOPERATIVE		3 ASSOLAVORO		4 CGIL CISL UIL	
Miglioramento delle politiche attive, specie per l'inserimento lavorativo e l'intermediazione di manodopera. Riorganizzare e migliorare i servizi per il lavoro affinché possano garantire percorsi personalizzati d'inserimento che riducano i tempi di disoccupazione		Riconoscere la centralità dei fondi interprofessionali per la formazione dei lavoratori. Foncoop ha finanziato la formazione di 532 mila lavoratori delle cooperative, investendo un budget di oltre 80 milioni di euro		Portare a sistema l'interazione tra agenzie per il lavoro e i servizi pubblici per il lavoro. La formazione va abbinata a meccanismi premiali riconosciuti, a coloro che si impegnano attivamente nella ricerca del lavoro.		Rafforzare le politiche attive in stretto collegamento con gli ammortizzatori sociali. Rendere più strutturata l'azione dei servizi per l'impiego e le sinergie tra pubblico e privati, anche attraverso un migliore utilizzo delle risorse comunitarie	
5 CONFININDUSTRIA		6 CONFPROFESSIONI		7 CONFESAL		8 RETE IMPRESE ITALIA	
Rafforzare gli investimenti sulle politiche attive che rappresentano appena l'1,7% del Prodotto interno lordo. È necessario migliorare le politiche attive, evitando che un lavoratore resti anni in cassa integrazione straordinaria o in mobilità		Ogni lavoratore deve avere diritto alla formazione permanente, in ogni fase del proprio percorso lavorativo. La formazione va incentivata attraverso la detraibilità fiscale, anche parziale, dei costi sostenuti da parte delle imprese		Mettere a punto un sistema per incentivare la formazione iniziale, continua e ricorrente per i giovani lavoratori		Le misure di sostegno al reddito vanno collegate a percorsi di ricollocamento professionale. Il sistema va sostenuto attraverso agevolazioni contributive e accompagnato da percorsi di formazione continua per i lavoratori	

NOI E GLI ALTRI

Le politiche attive

ACURA DI Giampiero Falasca

ITALIA
Ai titolari di cassa integrazione e mobilità in deroga è richiesto sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità per essere inseriti in percorsi di riqualificazione. I centri per l'impiego offrono orientamento, sostegno alla ricollocazione, incontro tra domanda e offerta. Le agenzie per il lavoro organizzano outplacement e intermediazione, anche in accordo con i centri per l'impiego

DANIMARCA
Il lavoratore che percepisce un sussidio di disoccupazione deve cercare attivamente un'occupazione, viene preso in carico dai job center ai quali deve essere iscritto. Il soggetto in questione deve essere disponibile sul mercato del lavoro ad accettare un nuovo impiego. Nel caso di inadempimento a questi obblighi il lavoratore perde il diritto a percepire l'indennità

GERMANIA
I servizi per il lavoro offrono orientamento, incontro tra domanda e offerta, programmi di reinserimento lavorativo. I centri per l'impiego instaurano forme di collaborazione strutturata con le agenzie private (per esempio, premi di collocamento in proporzioni ai lavoratori collocati). Il sussidio di disoccupazione è soggetto a verifiche annuali

OLANDA
Il lavoratore titolare di sussidio di disoccupazione (previste indennità di breve termine; indennità proporzionali alla retribuzione; indennità di proseguimento) deve essere capace e disponibile al lavoro, deve essere registrato all'ufficio di collocamento e non deve aver rifiutato occupazioni accettabili

GRAN BRETAGNA
Il lavoratore deve essere disponibile per una occupazione, cercare attivamente un'occupazione e deve firmare un accordo per la ricerca di una occupazione. I servizi per l'impiego offrono piani di orientamento, programmi di reinserimento lavorativo, elaborazione di piani di welfare. Le agenzie private agiscono in concorrenza piena con i centri pubblici

l'intervento/2 Aiutare i giovani e migliorare il collocamento

La riforma metta al centro le Agenzie

di Federico Vione*

Sono almeno tre le esigenze cui la riforma del mercato del lavoro può rispondere: favorire l'ingresso dei giovani, ridurre o eliminare le distorsioni, rendere più agevole il ricolloca-

mento su vasta scala. Intutte queste dinamiche il ruolo delle Agenzie per il Lavoro ha una sua centralità, per ragioni con-

naturate alle loro peculiarità e riconosciute sia dalle industrie, sia dalle confederazioni sindacali. Le agenzie rappresentano il si-

stema più evoluto di incontro tra domanda e offerta di lavoro, integrano con milioni di candidati e decine di migliaia di imprese appartenenti a tutti i settori di attività, intercettano la domanda in tempo reale e la incrociano con l'offerta di lavoro secondo criteri ispirati necessariamente al merito.

Il core-business è rappresentato dalla somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale) che è l'unica forma di flessibilità che garantisce gli stessi diritti, le stesse tutele e la stessa retribuzione prevista per il lavoro alle dirette dipendenze dell'azienda utilizzatrice e numerose prestazioni aggiuntive. Queste ultime sono finanziate in-

teramente da risorse private, prevedono servizi e indennità per ciascuna di malattia e infortunio, per la maternità e il puerperio, per accedere in maniera fortemente agevolata a prestiti e tanto altro ancora. Un ruolo essenziale è svolto dalla formazione, anch'essa finanziata da risorse private (oltre 100 milioni di euro l'anno, un quarto di tutti gli investimenti per la formazione delle agenzie in tutta Europa).

Obbligo di placement per almeno il 50% degli allievi, rapidità di attivazione (entro 12 giorni), rispondenza alle esigenze individuate in una specifica aziendale per una spe-

cifica postazione di lavoro fanno sì che la formazione messa a punto dalle agenzie sia efficiente ed efficace. Questo patrimonio di conoscenze, competenze ed esperienza maturata può, pertanto, essere opportunamente valorizzato e contribuire a qualificare il mercato del lavoro più in generale. Gli elementi per puntare a risultati positivi vicono tutti. Nella formulazione del nuovo apprendistato, per esem-

pio, si prevede un ruolo importante per le agenzie. Le applicazioni che deriveranno possono liberare le aziende dalle questioni tecniche, burocratiche, organizzative della formazione, lasciando queste incombenze alle Aple rendendo più semplice e più efficace la sperimentazione dell'istituto anche nelle aziende di dimensioni minori.

Anche sfoltire la plethora di contratti eliminando le convenienze per quelli meno tutelanti (il lavoro presso le cooperative spurie, l'associazione in partecipazione, le collaborazioni) e combattendo in maniera più vigorosa le distorsioni più diffuse (le finti partita Iva, stimate in oltre 400 mila dall'Isfole e le collaborazioni con un solo committente, che sono più di 800 mila secondo l'Inps) vanno nella stessa direzione.

Favoriscono la qualificazione del mercato e la valorizzazione sia delle agenzie, sia della flessibilità buona garantita attraverso la somministrazione. A proposito di reinserimento, inoltre, Assolavo-

ro ha proposto un meccanismo premiante attraverso un bonus per l'acquisto di servizi finalizzati. La singola persona decide a quale agenzia rivolgersi per avere i servizi necessari (orientamento e formazione in primis). Quest'ultima riceverà i benefici economici previsti dal bonus soltanto dopo il concreto raggiungimento del risultato, ovvero soltanto dopo il ricollocazione del lavoratore. Una politica attiva semplice e destinata a funzionare. C'è poi un'opportunità che riguarda la flessibilità buona per tutti i potenziali candidati, indipendentemente dall'età, la semplificazione del contratto di somministrazione superando l'indicazione della causa: non comprime i diritti, non richiede scuse, è già presente nelle normative dei Paesi più avanzati, è stata sperimentata con successo in Italia per i lavoratori in mobilità (in due anni oltre 73 mila sono tornati al lavoro) e risponde a quanto ci chiede l'Unione Europea. La sensibilità degli interlocutori, a cominciare dal ministro del Lavoro, Elsa Fornero, sono un buon auspicio anche rispetto a questa opportunità sottovalutata, da cui potrebbe venire un grande slancio alla migliore flessibilità presente nel panorama internazionale.

* Presidente Assolavoro - Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro



LO SCONTRO SUL WELFARE

I sindacati e l'abuffata della formazione

I corsi professionali sono un business da 1,6 miliardi per chi li gestisce e un bluff per i lavoratori. Che restano disoccupati

Stefano Filippi

■ Dovrebbe essere il grimaldo per riprendere tanti posti di lavoro, l'arma anti-precari, l'alternativa alla cassa integrazione. Invece è uno scandalo nazionale. La formazione professionale è un business che procura una montagna di soldi ai professionisti dei corsi e una valanga di delusioni ai disoccupati. Assenza di controlli, truffe, avidità degli organizzatori - tra cui primeggiano i sindacati e le associazioni di categoria, difensori più di se stessi che dei lavoratori - spesso vanificano l'utilità dei corsi.

UN FIUME DI DENARO

Il denaro arriva soprattutto dal Fondo sociale europeo. Secondo l'Isfol (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) le risorse complessive disponibili ammontano a 1,6 miliardi di euro l'anno: ai finanziamenti Fse si aggiungono stanziamenti ministeriali (Welfare e Istruzione), regionali e dei Fondi interprofessionali alimentati dal prelievo obbligatorio dello 0,30 per cento sui salari.

È una delle spese più basse d'Europa: la Germania investe quattro volte di più, la Spagna tre. La torta potrebbe però presto aumentare con circa 8 miliardi di euro oggi usati per la cassa integrazione. Nella riforma dell'articolo 18, infatti, il ministro **Elio Torrisi** ipotizza di ridurre gli ammortizzatori sociali a favore della riqualificazione professionale. È la filosofia della «flexsecurity»: ti licenzio ma tiaiuto a trovare un diverso impiego.

IL LAVORO CHE C'È

I corsi di formazione dovrebbero dunque adeguare i disoccupati alle nuove esigenze del mercato del lavoro. Le forme sono molteplici: orientamento, tirocinio, ap-

prendistato, consulenza, borse di lavoro. Una ricerca dell'Isfol presentata lo scorso novembre mostra la crescita delle professioni elementari e la stagnazione di quelle molto specializzate. Illavoro non mancherebbe, secondo le statistiche. Unioncamere calcola che nel 2011 sono rimasti vacanti quasi 120 mila posti per la mancanza di professionalità adeguata: commessi, camerieri, operatori informatici, contabili, elettricisti, ma anche operai specializzati, infermieri, autisti di pullman, fornai.

Tragendo da maggio 2010 a giugno 2011 (dati Isfol) sono state erogate 95 mila ore di formazione continua con il coinvolgimento di 61 mila imprese e quasi due milioni di frequentanti. Nell'ambito dell'istruzione professionale scolastica, secondo il Rapporto 2010 elaborato dalla Fondazione per la Sussidiarietà, il 30 per cento di chi ha conseguito una qualifica trova lavoro entro un mese, il 31 per cento entro sei mesi mentre un quinto resta disoccupato.

IL CAOS NELLE REGIONI

Mai dati nazionali rappresentano una media che non trova riscontro effettivo nella realtà. La formazione professionale compete alle regioni. E sono elevatissime le disparità. A cominciare dalla quantità di soldi spesi: in testa si trova l'Emilia Romagna con 395,5 milioni di euro; in coda soltanto regioni del Sud. Nel triangolo Lombardia-Veneto-Emilia molte realtà formative funzionano, altrove è una giungla.

Prendiamo il caso Sicilia, regione con un tasso di disoccupazione doppio rispetto alla media nazionale. La Corte dei conti ha quantificato in 1,9 miliardi di euro i fondi Fse riversati nell'isola dal 2003 al 2010, cui si aggiungono altre decine di milioni per finanziare gli uffici pubblici per l'impiego.

Soldi che sono andati a sovvenzionare l'esercito di 400 enti accreditati e i loro 7.300 stipendiati. Per ogni corso di formazione ha infatti trovato un posto soltanto un disoccupato e mezzo.

«L'effettivo avviamento allavoro di un giovane siciliano costa ai contribuenti 72 mila euro», ha detto il procuratore della Corte dei conti. I formatori non risolvono i problemi di occupazione altrui, ma i propri sì. E il 60 per cento delle assunzioni come addetti alla formazione (metà docenti, metà impiegati) è avvenuto dal 2000 in poi, con picchi nel 2006 e 2008, alla vigilia delle elezioni.

UN BUSINESS PER I SINDACATI

Le lezioni sono organizzate da un ammiraglia di realtà: in primo luogo i sindacati e le associazioni di categoria, e poi enti locali, professionisti, consulenti, enti legati a partiti politici. Non c'è un programma preciso né uno svolgimento standard: possono durare da 10-20 ore fino a 300-400. Avolti i corsi prevedono sussidi mensili per gli iscritti, trasformandosi così in potenti macchine di consenso, e non garantiscono sbocchi. Non c'è un dato sintetico nazionale che indichi quanti corsisti riconquistino effettivamente un posto. In Veneto, una delle regioni più efficienti, trova lavoro subito soltanto un quarto dei neolaureati che hanno frequentato i master di Confindustria Venezia (il 47 per cento entro un anno). Sarà per questa sfiducia che a Treviso vanno deserti 40 posti su 100 per l'aggiornamento professionale offerto gratis da Unindustria ai lavoratori in mobilità.

Verifiche eredite e conti spesso sono obblighi non rispettati. Molte regioni non sono nemmeno in grado di valutare la qualità dei training e stabilire se i corsi si siano davvero svolti; ma i professionisti della formazione sono comun-

que abilissimi nell'accaparrarsi i fondi. Nel marzo 2010 la provincia di Firenze lanciò una gara da tre milioni e mezzo di euro per erogare circa tremila «voucher lavorativi». Di colpo in ognuna delle nove zone in cui era stato suddiviso il territorio nacque una cordata condotta da agenzie di formazione riconducibili a sindacati e categorie: a Firenze centro la Confesercenti, a Firenze nord la Cna, nel Mugello la Cgil, nel Chianti la Uil, eccetera. Nessuna sovrapposizione, nessuna concorrenza, secondo una regia collaudata che tiene lontani i privati. Gli organizzatori avrebbero incamerato fino al 50 per cento delle somme disponibili, come rivelò l'assessore alla Formazione, Rosa Maria Di Giorgi. La Cna fiorentina specificò di trattenerne «solo» il 25 per cento.

I tribunali di tutta Italia sono pieni di fascicoli su truffe, vere o preseunte, sulla formazione professionale. Centinaia di migliaia di euro pubblici arraffati per istituire fantomatici corsi che non sono svolti o non hanno prodotto lavoro. Tangenti per dimenticare «stage» inesistenti ma regolarmente finanziati. Amministratori pubblici, funzionari, imprenditori che intascano i fondi per il collocamento dei disabili. Nel 2011 la Guardia di finanza ha denunciato frodi con finanziamenti comunitari per 250 milioni di euro.

Negli ultimi mesi le cose stanno cambiando. Lascure de i tagli falcidiata anche la formazione professionale e le regioni sono in grave ritardo nei pagamenti. Diminuiscono i fondi strutturali e quindi anche i bandi. A breve arriverà in Italia un'altra task force di Bruxelles per scongelare le risorse del Fse 2007-13 non ancora spese. Ed entro aprile bisognerà definire la riforma dell'apprendistato con le intese collettive per ciascun settore. Tagli, lentezze e incertezze minano l'intero sistema della formazione: gli sprechi ma anche i casi disdegno reale a chi cerca lavoro.

l'Innovei

1,6

Le risorse totali disponibili in miliardi di euro per la formazione professionale in Italia (fonte Isfol)

8

Le risorse aggiuntive che potrebbero arrivare dagli ammortizzatori sociali, in miliardi di euro, come vuole la fornera

95.000

Le ore di «formazione continua» nel periodo di tempo di 18 mesi, da gennaio 2010 a giugno 2011

108.000

I progetti formativi di formazione continua messi in atto nello stesso periodo di tempo (gennaio 2010-giugno 2011)

61.000

Le imprese coinvolte nei progetti di formazione continua nello stesso periodo di riferimento

1,9

Il lavoratori iscritti in milioni di unità ai corsi di formazione in tutta Italia (possono aver partecipato a più corsi)

8.500

I corsi di istruzione professionale organizzati dalle Regioni nell'anno scolastico 2010-2011

179.000

Gli alunni iscritti ai corsi di istruzione professionale (anno 2010-2011) organizzati dal-

le Regioni

50%

La percentuale di iscritti che trova il primo lavoro entro tre mesi dal conseguimento della qualifica

1,9

I miliardi di euro di fondi Fsepiovuti in Sicilia dal 2003 al 2010, oltre a decine di milioni per gli uffici pubblici per l'impiego



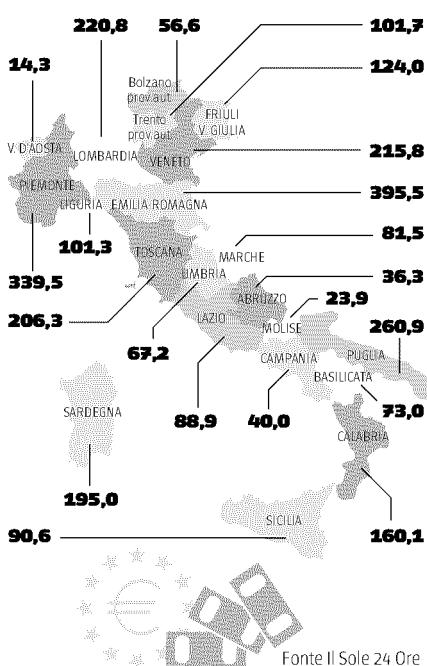
LE MANI SULLA TORTA Il segretario generale della Cgil Susanna Camusso

[Ansa]

LE RISORSE E IL MERCATO DEL LAVORO

Stanziamenti del Fondo sociale europeo 2007-2013: spese finora sostenute dalle Regioni

(dati in milioni di euro a settembre 2011)



Variazione dell'occupazione per titoli di studio all'interno delle professioni, previsione 2010-2015 (valori assoluti)

	Licenza media o titolo inferiore	Diploma superiore	Laurea universitaria o titolo superiore	Totale
Legislatori, dirigenti e imprenditori	-26.000	-3.000	-1.000	-30.000
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	2.000	-4.000	143.000	140.800
Professioni tecniche	-24.000	63.000	109.000	148.000
Impiegati	-40.000	53.000	50.000	63.000
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	24.000	129.000	18.000	171.000
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	-103.000	89.000	-400	-14.400
Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili	-93.000	-4.000	3.000	-94.000
Professioni non qualificate	128.000	256.000	57.000	441.000
Forze Armate	-9.000	-2.000	1.000	-10.000
Totale	-141.200	577.000	379.600	815.400

Fonte: elaborazioni ISFOL su microdati Istat Forze di Lavoro e previsioni ISFOL

CENTIMETRI.it



Cambiano i pannolini e accompagnano i figli a scuola. I nuovi padri stanno rivoluzionando la famiglia. E in Francia le aziende li agevolano

Il papà perfetto

MARIA NOVELLA DE LUCA

Non è soltanto questione di pannolini, di lavatrici equamente divise, o di favole da leggere pazientemente la sera, finché non arriva il sonno, i bambini dormono, la luce si abbassa e in casa entra la quiete. È tutto questo, e molto di più. Nel nostro paese è in atto da tempo, silenziosamente, una rivoluzione della paternità. E dunque della coppia. In un sentiero che dalla asimmetria conduce alla simmetria. Perché c'è una generazione di uomini — hanno tra i 30 e i 35 anni, vivono nel Centro Nord, hanno buoni titoli di studio, compagne che lavorano e figli molto piccoli — che sta scoprendo e sperimentando giorno dopo giorno un nuovo modo paritario, interscambiabile, concreto e fisico di essere padri, e naturalmente mariti e compagni. Padri "high care", collaborativi, partecipi, insomma quasi "perfetti", così li ha definiti in uno studio appena pubblicato sull'Osservatorio Ifsol una giovane sociologa, Tiziana Canal, ricercatrice all'università Carlos III di Madrid.

Tracciando un vero e proprio identikit statistico di un genitore (maschio) che per la prima volta, nell'88% dei casi non soltanto gioca con i figli, ma li accompagna a scuola, li lava, li veste, cucina per loro, li accudisce insomma, in una simmetria di ruoli finora quasi sconosciuta in Italia. E poi comunque fa la spesa (68,3%), aiuta nelle faccende domestiche (37,5%) e ogni sera mette a letto i propri bambini (25%). Datiche a leggerli bene raccontano anche quantosono cambiati i sentimenti e le leggi dell'amore all'interno di una coppia, e quanto, anche, l'esplosione dei canoni tradizionali del lavoro stia mutando per sempre la struttura delle giovani famiglie.

«Se non c'è Veronica ci sono io, e se non ci sono io c'è Veronica — racconta Guido Forti, geologo con lavori a progetto, marito di Veronica, ricercatrice di Fisica — e soltanto così riusciamo ad occuparci, bene, di Guia, che ha 5 anni, e di Antonio che ha 24 mesi. Non ho mai pensato che i figli o la casa dovessero essere "appannaggio" di mia moglie, che in questa fase lavora e guadagna più di me. Oc-

cuparsi di Guia e Antonio è un lavoro da pazzi, senza baby sitter e con i nonni lontani, ma lo faccio fin dai loro primi giorni di vita, e per me è naturale. Questo non vuol dire che sia facile. Però è straordinario. Ese non avessi vissuto le notti insomni e i cambi di pannolini, forse oggi non avrei questo rapporto così felice con i miei figli». Anchesse, è il caso di dirlo, dietro questo cammino verso la "simmetria" che riguarda comunque in Italia una giovane avanguardia di coppie, c'è il costante, paziente e deciso lavoro delle donne. E questa è infattilatamente il studio "Paternità e cura miliare" di Tiziana Canal, che ha basato la sua indagine, e dunque il ritratto dei "padri high care" contrapposti ai "padri low care", su seimila interviste a donne tra i 25 e i 45 anni. Dove ciò che emerge è che questi padri e mariti "high care", sono primi ad tutto compagni di donne che lavorano e hanno alti titoli di studio.

«Mi sono sempre occupata dei temi del lavoro dalla parte delle donne, ma da tempo avevo la curiosità di affacciarmi sull'altro versante, capire perché sul fronte della paternità e della cura familiare gli uomini italiani si sono spesso in fondo alle statistiche europee. Perché invece, ciò che credo — dice la sociologa Tiziana Canal — è che nelle giovani coppie molto stia cambiando, e quindi, sulla base dei racconti delle donne, ho provato a descrivere quando e come un uomo si può definire "high care". E l'elemento più forte è che un padre è tanto più partecipe e collaborativo quanto più la sua compagna è impiegata a tempo pieno, ed è socialmente ed economicamente forte. E una spinta "culturale" in questo senso potrebbe darla la legge sul congedo di paternità obbligatorio che il ministro Fornero vorrebbe introdurre anche in Italia».

Alessio A. si diverte molto a essere definito "padre high care", anzi di sé dice, «se questo è il ritratto io sono davvero un padre perfetto». «Sono un po' più vecchio del vostro identikit, ho 45 anni, e la paternità l'ho scoperta da

adulto. Marisa e io siamo diventati genitori quando non ci speravamo più, due figli, Piero e Giorgio uno dietro l'altro. Un'esplosione di gioia, di vita... di problemi. Marisa fa il medico, policlinico universitario, neuropsichiatria, notti, turni, guardie, io faccio l'architetto, ma il lavoro del mio studio andava male da tempo. Misono ritirato: oggi faccio il padre a tempo pieno e ogni tanto do una consulenza urbanistica. E Piero e Giorgio sono felici».

Quello che infatti molti padri raccontano è la scoperta del rapporto fisico con i figli, quello che passa attraverso il bagno, il cibo, la notte, l'odore, le sensazioni. Perché se le coppie sono costrette oggi a inventare nuove organizzazioni familiari, «de uniche che permetteranno loro di avere dei figli», suggerisce Alessandro Rosina, demografo, questa inedita strategia di libertà permette ai padri di sperimentare ruoli a loro finora sconosciuti. Dice Giulia Galeotti, storica, autrice del saggio *In cerca del padre*: «Credo che questi "padri high care" appartengano a un gruppo sociale ancora residuale. Però, come scriveva l'*Economist* alcuni mesi fa, i giovani padri che oggi si affacciano nel mondo del lavoro considerano la variabile della genitorialità. Proprio come da sempre fanno le madri. Ossia quando accettano o non accettano un impiego tengono conto anche di quanto potranno poi occuparsi o meno dei loro figli. E questo è davvero rivoluzionario».

È quell'avvicinamento dei padri alle emozioni, come lo definisce Francesca Zajczyk, sociologa dell'università Bicocca di Milano, figlio anche del mutamento radicale dei canoni del lavoro nelle giovani coppie. «Oggi spesso i contratti sono semestrali, a volte addirittura mensili, oggi lei, domani lui, è fondamentale essere intercambiabili, le giovani famiglie sperimentano davvero un modo nuovo di essere, ma il contesto culturale, il "fuori" è invece ancora molto stereotipato, soprattutto sui modelli femminili. Le donne però —

"Occuparmi dei nostri bimbi non è facile, ma per me è straordinario"

Il contesto culturale però continua a essere molto stereotipato

avverte Zajczyk — depositarie del potere della maternità, devono imparare a delegare e lasciare spazio ai padri e ai partner». Anche in quella fase primaria della vita di un bambino che le donne, spesso, tendono a tenerle tutta per sé.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“Spesso i contratti sono a tempo, oggi lui, domani lei. È necessario essere intercambiabili”

Professione padre

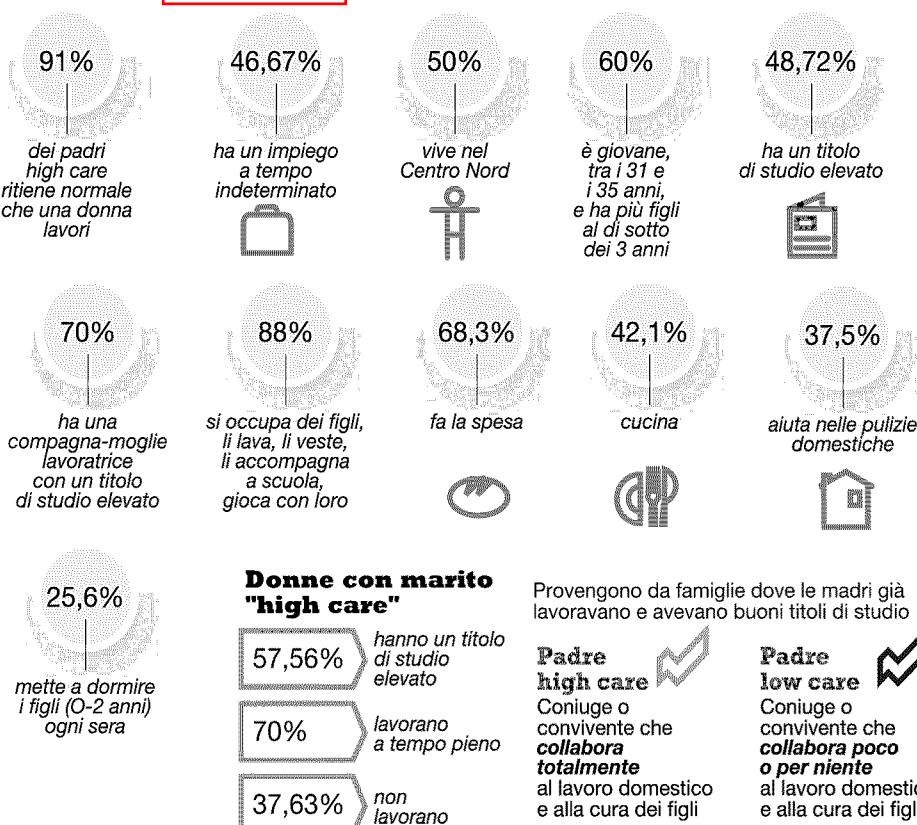


Il decalogo

- 1 Evitare le **riunioni serali** e in generale le richieste di straordinari 
- 2 Un giovedì pomeriggio **libero a settimana** per i dipendenti con figli
- 3 Una giornata all'anno per discutere di **conciliazione** tra famiglia e lavoro
- 4 Un mese il congedo per **paternità** a salario pieno 
- 5 Offrire ai dipendenti corsi di **"preparazione alla paternità"**
- 6 Istituire permessi speciali per andare a seguire gli **esami prenatali**
- 7 Implementare il **lavoro da casa**, con strumenti di flessibilità 
- 8 Valutare il manager non in base alle ore in ufficio ma alla **produttività**
- 9 Creazione di **nidi aziendali** con facilitazioni anche per i padri 
- 10 Creare un marchio speciale per tutte le aziende che **rispettano** entrambi i genitori

Identikit del padre perfetto, o padre "high care"

(Studio realizzato dall'Osservatorio Isfor, sulla base di 6.000 interviste con donne tra i 25 e i 45 anni)



Provengono da famiglie dove le madri già lavoravano e avevano buoni titoli di studio

Padre high care 

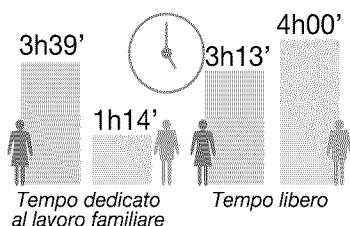
Coniuge o convivente che **collabora totalmente** al lavoro domestico e alla cura dei figli

Padre low care 

Coniuge o convivente che **collabora poco o per niente** al lavoro domestico e alla cura dei figli

Vita familiare in Italia

In ore e minuti

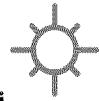


Il 71,4% di tutto **il lavoro "di cura"** viene svolto dalle donne. (Pulizie, spesa, accudimento dei figli e dei parenti anziani)

Partecipazione del padre al lavoro

Secondo la condizione della partner, in ore e minuti

Partner occupata	2h04'	Padri del Nord	1h59'
Partner non occupata	1h29'	Padri del Sud	1h29'
Partner con laurea	1h45'	Con figli al di sotto dei sei anni	2h07'
Partner con licenza elementare	1h35'	Con figli tra i 6 e i 13 anni	1h34'



Congedi parentali

Solo il 6,9% dei padri usufruisce del congedo dopo la nascita di un figlio, contro il 45,3% della madri

**DA OGGI
IMPRESA &
TERRITORI**
NUOVO DORSO
DI 12 PAGINE
► pagine 45-56 e in allegato ► Rapporto24/Turismo



ASSICURAZIONI
La cordata
Palladio
verso il 10%
di FonSai

Galvagni e Mangano ► pagina 29

GRANDI MARCHI
Ducati studia
l'Ipo a Hong Kong
ma non si esclude
la cessione

Festa ► pagina 33



L'INCHIESTA
L'anno che ha cambiato la vita degli italiani
7/Il fisco
Tutte le novità per i contribuenti
Bellinazzo e Galimberti ► pagine 10-11, con un'analisi di Enrico De Mita

LA CRISI E I TRE DORSI DEL SOLE

**Le ragioni
dell'economia reale**

di Roberto Napoletano

Mercoledì nove novembre ha nato nella mia stampa, in via Monte Rosa a Milano, e aveva appena finito di scrivere un editoriale diceva già il titolo: FATE PRESTO! O carabinieri perbili per esprimere, con il consueto rigore del Sole, le gravi dellassistuzionali, le violenze e le gravissime picchi a brividi del secordino (BTP) e, naturalmente, oltre il 7% e molti (troppi) a vendere Italia.

Quel giorno abbiamo deciso che appena il Paese avesse trovato una sua strada per recuperare la credibilità perduta con l'ineliminabile della politica e uomini in grado di parlare la lingua dei mercati e degli Stati, il Sole 24 Ore avrebbe dovuto reagire alla "diffusione della spread" e avrebbe dovuto dare voce con un dorso quotidiano alle ragioni dell'economia reale. Non siamo ancora fuori dalla crisi perché il cammino è doloroso, deve essere di fede e si vuole recuperare l'indispensabile fiducia del mondo, ma è sotto gli occhi di tutti che l'esecutivo guidato da Mario Monti ha scelto di reso onore a Berlusconi che ha consentito questo passaggio e a tutti i partiti che hanno scelto di sostenere l'attuale governo in nome della causa italiana.

In questo nuovo contesto dal martedì ai venerdì con Impresa & Territori, a partire da oggi, il Sole 24 Ore sente di poter mantenere l'impegno preso nel giorno della grande parata di racconti, di storie e di saggi: le grandi e qualitativi le imprese, i luoghi e le facce di chiotti ogni giorno per produrre cose che si vedono, si possono toccare e si vendono nel mondo. Nonostante tutto, ma proprio tutto, giochi con il loro orgoglio italiano, camion d'oro, burocrazia, prelievi fiscali e contributivi fuori misura, il vantaggio accordato con l'Europa alle imprese, tedesche rispetto a quelle italiane, irridi imperdibili della vecchia Europa, i vizii di una finanza speculativa che restano fuori controllo. Racconteremo la vita delle aziende, piccole, medie e grandi, italiane e multinazionali, manifatturiere e

diservizi, i punti di forza e di debolezza, le virtù e le colpe, i perni e i nodi, i punti di forza. Esploriamo i territori italiani e del mondo affidandoci all'etica dei numeri che appartiene ai cronosogni di questo giornale e a un criterio competitivo-comparativo che colloca nella sua giusta dimensione globale ogni singolo fido. Rapporto 24/Impresa e Rapporto Territori, rispettivamente martedì e mercoledì, il tabloid Caso 24 giovedì e un nuovo tabloid Moda 24 venerdì, arricchiranno l'offerta sull'economia reale. Appuntamenti quotidiani con Lavoro, Stai & Tempi e Modo & Mercati (tutti che crescono) e con i grandi, Medio, Turismo e Agricoltura, tutti con annessa piattaforme sul sito, completano la nuova filiera informativa.

I lettori avranno nelle mani un giornale distribuito sul territorio, il primo sull'attualità internazionale estesa con una sezione allargata e una nuova copertina di Norme e Tributi, il secondo Finanza & Mercati con una sezione di mercati e con i grandi e i piccoli mercati e i grandi e i piccoli mercati, con la nuova frontiera della divulgazione che ha aperto il giornale a un pubblico non specialistico e numeroso. Ci avete ripagato con un incremento medio del venduto in edicola a due cifre nonostante un aumento significativo del prezzo del giornale. Grazie di cuore a tutti i lettori.

Siamo eredi e custodi di un'idea complessa ma essenziale di fare informazione e avvertire di verità che riguarda l'economia reale e il mondo del lavoro (i suoi mille gattopardsini soprattutto quelli micro, piccoli e più nascosti) e di doverlo fare nell'unico modo che ci appartiene con il consueto rigore che può aiutare i nostri italiani a cambiare davvero in profondità. È una sfida difficile, ma sentiamo che si può vincere e che è il momento giusto per provare.

RIACCENDETE QUEL MOTORE

La Bce ha immesso recentemente oltre 300 miliardi in liquidità in Europa: finora le banche italiane hanno usato questo denaro, in parte, per ri-comprare i loro stessi bond con redditività buon, e in parte per acquistare titoli di Stato (anche se il prezzo le sollecita a fare di più). E' possibile che il prossimo imminente "riformismo" non finisca nella speculazione carta su

rischio 25mila imprese e 625mila posti di lavoro; si prevede un azzaramento degli investimenti. Allarme per edilizia, settore, elettronica e per le imprese con meno di venti addetti.

Servizi ► pagina 45, 46 e 47

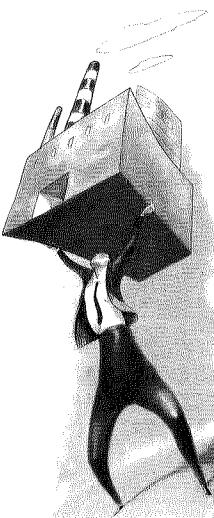
I primati globali del made in Italy
di Marco Fortis

L'Italia è prima, seconda o terza nell'export mondiale in quasi mille prodotti. E nel suo export italiano in valore è tornato ai livelli del 2008, mentre la Germania è rimasta ai livelli pre-crisi.

► pagina 49

1.593

I prodotti in cui l'Italia detiene una posizione di leadership - tra la prima e la quinta al mondo - nel ranking dell'export



Dopo si ai tagli c'è l'incognita-elezioni - Pechino: i bond europei non ci interessano

Atene, la Ue vuole più garanzie

Tassi in calo all'asta BoT, lo spread scende a 350 poi risale

— La Ue chiede nuove garanzie alla Grecia, in vista del voto ad aprile. Spread BTB-Bond giga 300 poi chiudrà a 367,50, tassi calo all'asta BoT. Il fondo sovrano cinese esclude forti acquisti di titoli di Stato. E' tornato ai livelli pre-crisi.

L'ANALISI
Venti giorni per battere il rischio-contagio greco

Isabella Bufacchi ► pagina 3

INTERVISTA ALL'AD FULVIO CONTI

Bond Enel a 160mila risparmiatori

Il collocamento del bond Enel destinato al retail - la cui offerta è stata elevata a tre miliardi rispetto ai 5,1 iniziali - si è chiuso ieri sera con richieste complessive di 5,3 miliardi per una tratta di 100mila risparmiatori. La tranche a tasso

fisso renderà il 5% circa, la prima cedola del variabile sarà attorno al 4,5% (lo spread sarà di 30 punti base per entrambi). Lo ha annunciato il d'Enflio Conti (nella foto) in un'intervista al Sole 24 Ore.

Marroni ► pagina 31



fisso renderà il 5% circa, la prima cedola del variabile sarà attorno al 4,5% (lo spread sarà di 30 punti base per entrambi). Lo ha annunciato il d'Enflio Conti (nella foto) in un'intervista al Sole 24 Ore.

Marroni ► pagina 31

Gli anatemi di alcuni ministri contro il posto fisso stanno diventando ossessivi e stucchevoli. Da chi occupa un posto addirittura inamovibile, all'università o nella burocrazia statale, sarebbe poi lecito aspettarsi un linguaggio più sobrio e controllato.

Senza contare che tutte le **indagini** più attendibili, dell'Istat come della Svimez, dell'**Istafol** come di Almalaurea, mostrano che i giovani italiani (in primis quelli meridionali) non sono, in fondo, né bambocioni né mammisti. Insomma: il troppo storpia, come recita un adagio popolare. Può però darsi che si pensi sul serio, come si lascia trapelare in qualche ambiente ministeriale, che la revisione dell'articolo 18 potrebbe fruttare duecento punti di spread in meno. Se la logica fosse questa, tanto varrebbe smantellare l'intero Statuto dei lavoratori. Attenzione,

L'anatema del posto fisso non basta

DI MICHELE MAGNO

quindi, a concepire la riforma della disciplina dei licenziamenti individuali come lo scalpo del nemico da offrire ad Angela Merkel. Gli investitori internazionali se ne infischerebbero, se il prezzo fosse quello di incrinare la maggioranza parlamentare e di accendere il conflitto sociale. D'altro canto, se si vuole allineare la cosiddetta flessibilità in uscita allo standard comunitario, come chiede con forza la stessa Emma Margaglia, non si può sorvolare sulla normativa vigente proprio in Germania: potere discrezionale del giudice di decidere tra indennizzo e reintegro nelle aziende che superano i cinque dipendenti. Ricordo che la proposta di adottare il "modello tedesco" fu avanzata da Pietro Ichino e da un gruppo di deputati e senatori dell'Ulivo all'inizio del passato decennio.

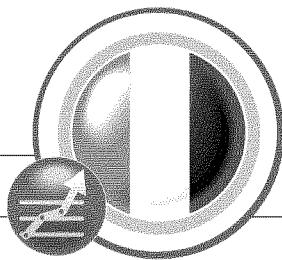
Beninteso, non voglio affermare che quel modello sia oggi realisticamente importabile da noi, senza pagare lo scotto di un rischioso soggettivismo giudiziario (potrebbe infat-

ti accadere che - di fronte a un licenziamento illegittimo - l'operaio della Fiat venga liquidato con una somma di denaro, quello della fabbrichetta riassunto). Voglio semplicemente mettere in evidenza che l'eventuale "manutenzione" dell'articolo 18 è inseparabile da un'analisi veritiera delle concrete storture del mercato del lavoro nazionale.

Incontrando Mario Monti, Angel Gurria ha lodato il suo proposito di riscrivere le regole. Non so se ha pure illustrato al nostro premier l'indice sintetico usato dall'Ocse - di cui è il segretario generale - per misurare il grado di protezione dell'impiego nei paesi più industrializzati. Si chiama Epl (acronimo di Employment protection legislation), e ci dice che - Inghilterra, Giappone e Stati Uniti esclusi - l'Italia è l'economia europea con la più elevata flessibilità del lavoro. Il dato in verità non è così sorprendente, se si considera l'ormai la lunga stagione legislativa che ha incentivato l'utilizzo di forme contrattuali atipiche con bassa tutela. Secondo una tesi un po' ardita, per esempio sostenuta da Paola Pottestio sul quotidiano confindustriale di ieri, è stato proprio l'articolo 18 che ha costretto manager e imprenditori a ricorrervi per aggirare le norme sui licenziamenti. Ma allora bisognerebbe anche spiegare perché è dalla metà degli anni novanta che abbiamo assistito a un rallentamento del tasso di crescita degli investimenti e, insieme, a un aumento dei profitti a scapito dei salari.

La realtà è che il sistema produttivo domestico non ha visto nella flessibilità del lavoro una leva dello sviluppo, ma uno strumento per modificare la distribuzione del reddito. Se si intende evitare che il cambiamento delle regole del gioco nel campo del lavoro si trasformi in un arbitrario gioco delle regole, allora ne devono essere chiari i costi e certi i benefici per tutti, e non certi i costi solo per i lavoratori e chiari i benefici solo per le imprese.





Tra pendolari e cambi di residenza, i dati smentiscono il presunto immobilismo

A un anno dalla laurea il giovane meridionale si trova distante da casa 214 chilometri

IL DOSSIER. L'emergenza disoccupazione

I giovani

Ma ogni anno 60 mila laureati si spostano da Sud a Nord per lavoro

LUISA GRION

Cambiare città, regione o Paese pur di trovare un lavoro non è un tabù. E' disposto a farlo il 72 per cento dei giovani e la tendenza è ancor più alta fra i laureati. Non esistono differenze di genere: se negli anni Sessanta l'emigrazione femminile era legata esclusivamente ai ricongiungimenti familiari ora è dovuto alle donne il 55 per cento delle migrazioni interne per motivi di lavoro. Una "fuga" rallentata solo dalla crisi.

EPPUR si muovono: meno di quanto si faceva negli anni Sessanta, in misura minore anche rispetto agli anni pre-crisi, ma gli italiani, i giovani soprattutto, vanno a cercare il lavoro dove c'è. Il guaio è che spesso non lo trovano.

Stare vicino a mamma e papà non è una priorità: certo aiuta se il lavoro è precario e lo stipendio è basso e se i genitori coprono il vuoto assistenziale legato - in caso di figli piccoli - alla mancanza di asili nido. Ma spostarsi non è un problema. Secondo un'indagine elaborata dall'Isfol con il dipartimento demografico della Sapienza di Roma il 72 per cento dei giovani fra i 20 e i 34 anni è disponibile a spostarsi pur di trovare lavoro. Il 17 per cento mette in conto di vivere in un altro paese europeo, quasi il 10 è disponibile anche a cambiare continente. Una tendenza confermata dai dati dello Svimez, dell'Istat e di Almalaurea. Le resistenze a cambiare città o regione sono basse, specialmente in presenza di un titolo di studio elevato. E il cambio di mentalità è generalizzato, riguarda sia il Nord che il Sud, sia i maschi che le femmine.

Il Sud che viaggia

Nel 2010, spiega lo Svimez, 250 mila persone si sono spostate dalle regioni meridionali ad altre aree del Paese. Di queste 114 mila hanno effettuato il

cambio di residenza (erano 70 mila solo a metà degli anni 90) e 134 mila si sono attrezzati con la mobilità a lungo raggio e il pendolarismo. Volendo considerare il lungo periodo le quote lievitano: dal 1990 al 2005, certifica la Banca d'Italia, il passaggio dal Sud al Nord ha coinvolto due milioni di persone. «Dire che i giovani vogliono starsene con papà e mamma è un luogo comune - assicura Luca Bianchi, vicedirettore dello Svimez - in realtà c'è una grande disponibilità sia a muoversi che ad accettare occupazioni non corrispondenti al titolo di studio. E' vero che negli ultimi mesi in fenomeno si è ridimensionato: fra il 2008 e il 2010 ci sono state 15 mila migrazioni in meno, ma questo è un effetto della crisi».

Le donne

Anche loro sono disposte a partire: nel 2009, prendendo in considerazione i titoli di studio medio-alti (diploma e laurea), il 54,6 per cento degli spostamenti per lavoro da Sud a Nord è dovuto alla componente femminile e ciò spiega in parte il crollo delle nascite nelle regio-

ni meridionali. Fra le laureate, dato nazionale di Almalaurea, solo il 4,9 per cento delle ragazze non è disponibile a spostarsi.

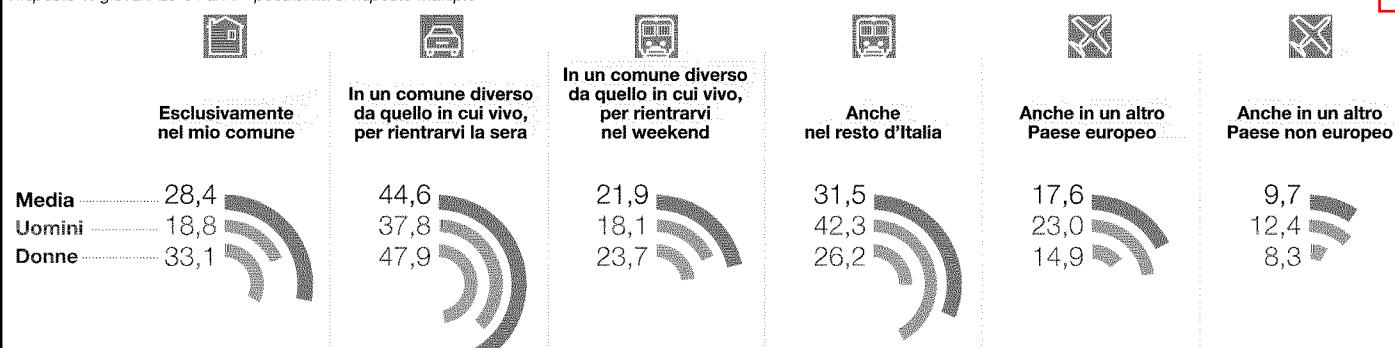
I laureati

Nel 2010, dati Svimez, quasi 60 mila laureati si sono spostati dal Sud a Nord per motivi di lavoro (oltre 18 mila con cambio di residenza) e 1.200 sono «fuggiti» all'estero. Almalaurea certifica che solo il 3,8 per cento dei laureati italiani non è disponibile a trasferimenti. Di fatto, ad un anno dalla tesi, i laureati meridionali lavorano a 214 chilometri di distanza media dal comune di nascita, ma la media italiana è comunque alta (88 Km). La disponibilità a spostarsi aumenta all'aumentare del reddito della famiglia di provenienza. «Einaudi diceva che per governare bisogna conoscere» ricorda Andrea Cammelli, direttore di Almalaurea «affermare che i giovani tendono all'immobilismo è un errore smentito dalle cifre. Non è poggiando su vecchi luoghi comuni che troveremo la strada per uscire dalla crisi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dove sarebbe disposto a lavorare?

Risposte % giovani 20-34 anni - possibilità di risposta multiple

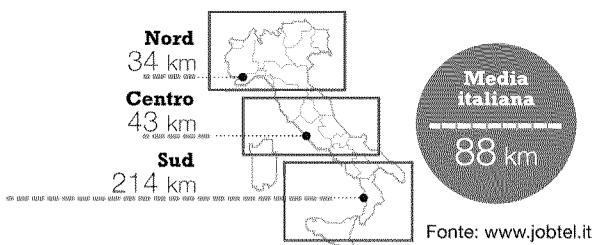


Fonte: Giovani e mercato del lavoro, Dsc - Isfol



Quanto lontani da casa

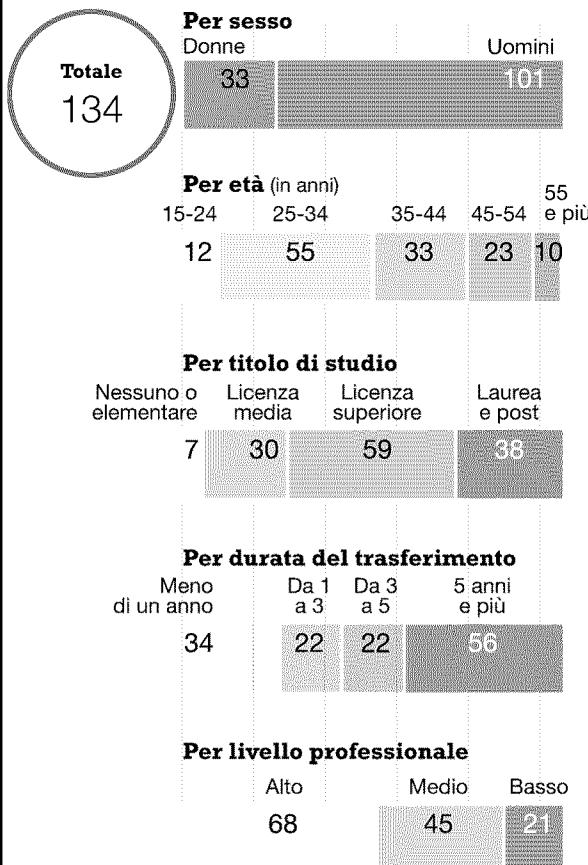
Mobilità per motivi di lavoro a un anno dalla laurea



L'identikit del pendolare meridionale

Pendolari residenti nel Mezzogiorno che lavorano nel Centro-Nord o all'estero

Valori assoluti in migliaia, 2010



Fonte: elaborazione Svimez su dati Istat



Approfondimenti

I disoccupati e la mobilità professionale

CONTRATTO A SCADENZA PER OTTO GIOVANI SU DIECI

I collaboratori iscritti all'Inps sono 800 mila: reddito medio 8.023 euro

«Prima ci danno degli "sfigati" (il vice-ministro Michel Martone, *ndr.*). Adesso dei «monotoni». Eh no, il governo sta davvero esagerando». A parlare è Antonio De Napoli, il portavoce del Forum dei giovani, lo stesso che venne «consultato» da Monti nella fase di formazione dell'esecutivo. «Prendersela con noi non ha senso — continua Napoli —. E comunque i giovani l'hanno capito da un pezzo che il posto fisso è noioso. Perché il governo non lo spiega anche alle banche che non ci danno il mutuo? O ai proprietari che non ci affittano la casa se prima non vedono il contratto a tempo indeterminato?».

«I giovani devono abituarsi a non avere un posto di lavoro nella vita: diciamo anche, che monotonia averlo per tutta la vita. E' bello cambiare...», ha detto mercoledì il presidente del Consiglio, Mario Monti, dagli schermi di Canale 5. I diretti interessati non apprezzano. E rilanciano: «Non abbiamo nessun attaccamento particolare al posto fisso», assicura De Napoli. Però: «Primo, il lavoro ci deve essere, mentre al momento se perdi il posto l'alternativa è la disoccupazione». Secondo: «La mentalità i giovani l'hanno cambiata da un pezzo. Certo, vorrebbero poter aspirare a lavori pagati il giusto e con un minimo garantito di diritti».

De Napoli ha anche il dubbio che il messaggio di Monti sia stato inviato a nuora (i giovani) perché suocera intenda (gli «anziani» che il posto fisso ce l'hanno e se lo tengono stretto). Ma tant'è, questa è solo una supposizione.

Come negli anni Ottanta

E' una certezza, invece, la situazione degli under24 come descritta dai dati Istat. Tasso di disoccupazione che sfiora il 30 per cento (al Sud si arriva al 40). I ragazzi che hanno studiato avvantaggiato rispetto agli altri. Tanto che, sempre tra i 15 e i 24 anni, il tasso di disoccupazione dei laureati è del 19,5% contro il 28,5% di chi ha solo la licenza media (dati riferiti al terzo trimestre 2011). E le ragazze penalizzate più dei coetanei.

Se poi si guarda la serie storica dei tassi di disoccupazione dei 15-24enni dagli anni '70 a oggi, si scopre che in passato siamo stati anche peggio. Percentuali addirittura superiori al 30% negli anni '80. Stabilità poco al di sotto di questa soglia nei

90. E poi la situazione che è andata via via migliorando dal 2000 in poi.

«Non vorrei che questo ci portasse a concludere che la condizione dei giovani oggi non sia poi così grave. Perché invece ci deve preoccupare, eccome», analizza Carlo Dell'Aringa, docente di Economia politica all'università Cattolica di Milano. Uno che quando è stato formato il nuovo governo ha «rischiato» di trovarsi al posto di Elsa Fornero, l'attuale ministro del Lavoro. «E' vero, i tassi di disoccupazione giovanile anche in passato sono stati molto elevati. Poi si sono ridotti grazie anche alle flessibilità introdotte prima dal pacchetto Treu (1997) e poi dalla legge Biagi (2003). Oggi, però, assistiamo a un nuovo forte incremento. Che va di pari passo con un'alta percentuale di giovanissimi che non studiano e non lavorano».

I 700 mila stagisti

Che fare? Secondo Dell'Aringa bisogna aggredire «il babbone». Che poi sarebbe «l'abuso di contratti di lavoro autonomo falsi, che non sono altro che lavoro dipendente camuffato». «Sia chiaro — precisa il professore — i contratti a termine, l'apprendistato, la somministrazione (il vecchio lavoro in affitto, *ndr.*) vanno benissimo. Bisogna eliminare la vera precarietà, quella dove non esistono diritti e la retribuzione è misera».

Quanti sono i precari in Italia esattamente non lo sa nessuno perché i dati non ci sono. Limitiamoci allora alle stime, che almeno danno un'idea. Secondo la «Repubblica degli stagisti», i tirocinanti in Italia sono 700 mila (di cui 200 mila negli studi professionali di avvocati, com-

mercialisti, consulenti del lavoro...). «Un'indagine Istat dice che più della metà non può contare nemmeno su un rimborso spese. E quelli che alla fine conquistano un contratto di qualunque tipo sono soltanto il 13%», fotografa Eleonora Valtolina, direttore della testata on line. I collaboratori iscritti all'Inps sono circa 800 mila (dati 2009). Di questi oltre 500 mila hanno un solo committente e guadagnano meno di 8.023 euro l'anno. Poi bisognerebbe aggiungere le false partite Iva. «Quelle iscritte all'Inps nel 2009 erano 237 mila di cui il 71% non svolgeva attività concorrenti», aggiunge un tassello Ilaria Lani, responsabile politiche giovani-

li della Cgil. Pensare che tutti questi precari siano «giovani» può forse andare bene per gli stagisti, non certo per gli altri. Secondo uno studio Ires Cgil, infatti, l'età media dei collaboratori supera i trent'anni. Certo, se sei giovane non puoi scegliere: otto ragazzi su dieci entrano sul mer-

cato del lavoro con un contratto a scadenza. In Lombardia solo il 7% dei neolaureati può contare subito sul tempo indeterminato.

Quanto vale la laurea?

Come si diceva all'inizio, i giovani laureati stanno un po' meglio rispetto ai coetanei che non hanno frequentato le aule universitarie. Ma la laurea in Italia vale meno che negli altri Paesi europei. Sia sul fronte della retribuzione: «Chi esce dall'università in Germania è pagato il doppio», fa notare Anna Soru, presidente di Acta, associazione dei consulenti del terziario avanzato. Sia per quanto riguarda la possibilità di trovare un lavoro: «In molti Paesi europei i laureati hanno tassi di disoccupazione in proporzione molto più bassi rispetto ai nostri», ricorda Dell'Aringa. Cosa non va con i nostri laureati? «La struttura produttiva ne richiede meno — risponde il docente della Cattolica —.

Poi ci sono quelli che scelgono le facoltà sbagliate perché orientati male. Infine manca un'offerta formativa post diploma di tipo tecnico professionale. Quello che servirebbe davvero al nostro sistema di piccole e medie imprese».

All'elenco bisognerebbe aggiungere altro. Servizi per l'impiego riformati solo sulla carta. Politiche attive più di nome che di fatto. Mancanza di presa in carico dei singoli. «In Danimarca ti pagano il sussidio di disoccupazione per quattro anni. Per due in Germania — esemplifica Dell'Aringa —. Ma poi c'è un addetto del collocamento che ti sta col fiato sul collo, ti chiama ogni settimana per verificare se hai fatto colloqui. E ti propone un corso se vede che non sei all'altezza delle richieste del mercato». A questo punto sorge un dubbio. Non sarà che le ricette di cui si sta discutendo — dal colpo di spugna sull'articolo 18 alla riforma dei contratti — da sole non basteranno a risolvere il problema?

Rita Querzé
rquerze@corriere.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dell'Aringa

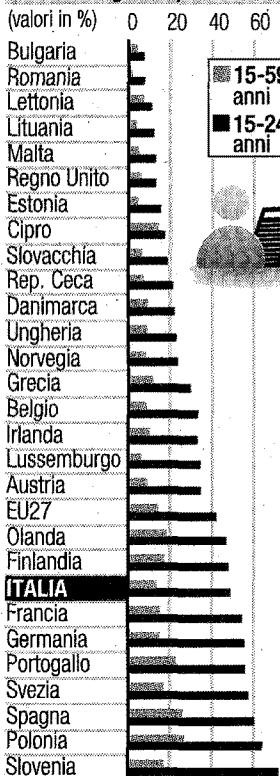
«C'è un abuso di rapporti di lavoro autonomo falso, in realtà di impiego dipendente camuffato»

L'esercito degli stagisti

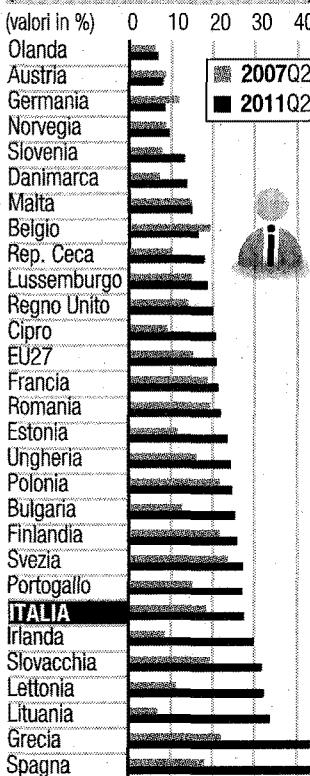
I tirocinanti in Italia sono 700 mila (di cui 200 mila negli studi di avvocati, commercialisti, consulenti)

Il confronto

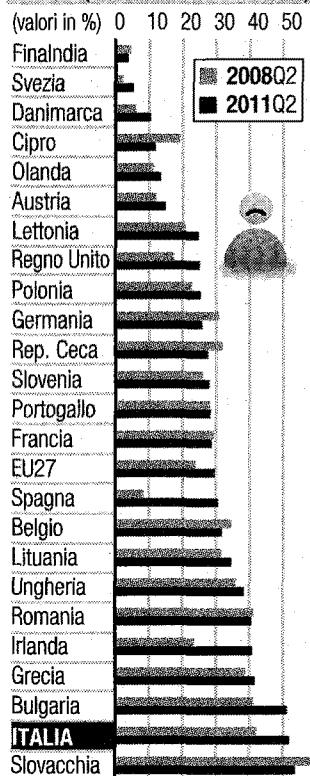
Lavoratori con contratti a termine sul totale degli occupati



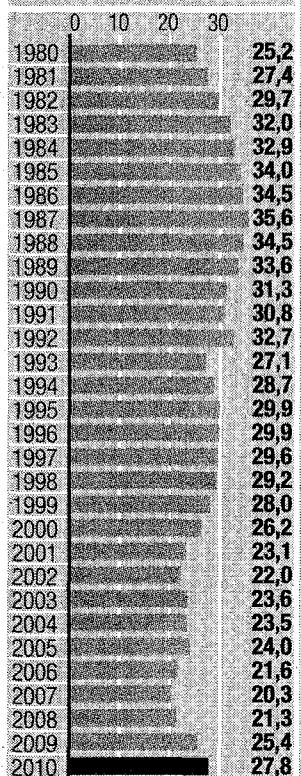
Il tasso di disoccupazione giovanile (II trimestre 2007 e II trimestre 2011)



I giovani che non studiano e non lavorano (II trim. 2008 e II trim. 2011)



Tasso di disoccupazione in Italia tra i 15 e i 24 anni*



Fonte: Istat. * Il tasso di disoccupazione è dato dal rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro, moltiplicato per 100.

CORRIERE DELLA SERA



RILEVAZIONI RADIOTELEVISIVE

Programma **AREA DI SERVIZIO** **Data** **19/02/201** **Ora** **6.25** **Durata** **0.04.22**
Emissente **RAI RADIO 1** **Redattore**
Titolo **SERVIZI DI ORIENTAMENTO AL LAVORO (T.16)**

GIORNALISTA: "Comprendere chi siamo e dove vogliamo arrivare, le nostre conoscenze, le nostre abilità, le nostre vocazioni e poi conoscere il contesto in cui ci muoviamo, quali competenze richiede e come è possibile adattare le nostre vocazioni alle reali disponibilità, sono questi i principi di base dell'orientamento al lavoro, punto di partenza indispensabile per l'inserimento nel mondo attivo, senza inutili dispersioni di energie e risorse, un percorso articolato e complesso che impone strutture in grado di coniugare le esigenze personali di chi cerca occupazione e le necessità operative del tessuto produttivo. Ma a che punto siamo in Italia per quel che riguarda i servizi di orientamento, come sono organizzati in questo campo i centri per l'impiego pubblici? **Anna Grimaldi** è dirigente ISFOL esperta di orientamento, buongiorno!"

GRIMALDI: "Buongiorno! Nell'ultimo periodo molto è stato fatto e proprio a partire da una serie di sollecitazioni che sono anche pervenute da innovazioni normative l'orientamento è più integrato nel portafoglio dei servizi dei centri per l'impiego, tutta una serie di servizi che vanno quindi dall'accompagnamento durante il percorso formativo all'accompagnamento nelle transizioni formative, all'accompagnamento nell'alternanza formazione lavoro, l'accompagnamento in uscita dal sistema ma anche l'accompagnamento alla ricerca attiva del lavoro quindi

hanno, diciamo, come potenziali utenti sia i giovani e sia gli adulti."

GIORNALISTA: "Il servizio di orientamento presuppone la compresenza di figure professionali diversificate, sociologi, psicologi, esperti in formazione, ci sono questi personaggi all'interno dei centri pubblici?"

GRIMALDI: "Il servizio di orientamento presuppone un approccio sicuramente multidisciplinare, quanto alle figure professionali purtroppo in Italia siamo in una situazione dove la figura professionale che si occupa di orientamento non è ancora riconosciuta o meglio esiste una legislazione in alcune regioni a riguardo e in altre no. Per fare un esempio un orientatore in Toscana se arriva in Puglia non è riconosciuto come tale quindi manca una normativa che a livello centrale detti delle linee guida."

GIORNALISTA: "Questo è un grosso limite!"

GRIMALDI: "Questo è un grosso limite, gli ultimi lavori che abbiamo fatto in ISFOL, e in particolare il rapporto 2010, che affronta proprio la problematica dei professionisti nella fotografia mostra una situazione in cui le figure professionali dedicate all'orientamento, e quindi che troviamo anche nei centri per l'impiego, perché l'orientamento non si fa soltanto nei centri per l'impiego ma in tutta una serie di strutture sia pubbliche che private, noi troviamo delle figure professionali che provengono da ambiti completamente diversi, hanno competenze diverse e addirittura a volte loro stessi si chiamano in maniera

diversa quindi dallo psicologo, dal formatore dal sociologo all'economista, io direi che più che mancare un sistema formativo perché molte università si sono attrezzate e quindi danno dei percorsi integrati appunto dove ..."

GIORNALISTA: "Convergono tutte queste competenze ..."

GRIMALDI: "Sì ... sì ultimamente c'è stato proprio un tentativo di alcune università, tante, che si sono organizzate per offrire un percorso molto simile, tuttavia poi l'università non ha la competenza di poter normare la figura professionale e quindi quello che manca invece ..."

GIORNALISTA: "La fase successiva!"

GRIMALDI: "E' la parte successiva che regolarizzi una posizione ma anche per dare valore a comunque delle figure professionali che di lavoro ne fanno tanto e anche complesso."

GIORNALISTA: "Quali sono le università più attive in questo senso?"

GRIMALDI: "Ne potrei citare tantissime da quella di Padova, la stessa Roma, l'Università di Firenze, l'Università di Bologna, di Catania, tante."

GIORNALISTA: "Ci sono delle differenze territoriali nord-sud?"

GRIMALDI: "Molte, tanto che appunto nel rapporto che stiamo preparando, il rapporto 2011 che uscirà tra qualche mese, tutte le regioni italiane scriveranno proprio loro lo stato dell'orientamento nel proprio territorio evidenziando ovviamente eccellenze ma anche criticità."

RILEVAZIONI RADIOTELEVISIVE

Programma **FERRY BOAT** **Data** **11/02/201** **Ora** **6.55** **Durata** **0.00.39**
Emissente **RADIO 24** **Redattore** **V. ARGANTE**
Titolo **LE LAUREE TRIENNALI AMBIENTALI T. 15**

ARGANTE: "Cominciamo Ferry Boat parlando, vi stupiremo lo so, di lavoro, di lavoro che c'è e non di lavoro che manca. C'è una ricerca interessante infatti di ISFOL sulle lauree triennali ambientali che dice testualmente, udite udite, entro un anno dalla fine del percorso accademico breve il 43,5% degli studenti trova lavoro e dopo tre anni addirittura la percentuale sale al 53,4%. C'è ancora qualche notizia incredibilmente positiva perché non solo trovano lavoro ma la metà di questi occupati è inserito con un rapporto di lavoro dipendente regolare ed un inquadramento professionale che è proprio in linea con la formazione conseguita, davvero increbibile con i tempi che corrono".



Siti web

[consultazione effettuata il giorno di riferimento]

27 febbraio 2012

Politiche attive in cerca d'efficacia

Il Sole 24 Ore

Ma spesso gli interventi si fermano a un semplice colloquio al centro per l'impiego e si registra «l'estrema eterogeneità - evidenzia il rapporto sulle misure anticrisi realizzato da **Isfol** e Italia Lavoro, aggiornato a inizio 2011 - degli assetti e ...

26 febbraio 2012

Il "magna magna" dei sindacati.

Secondo l'**Isfol** (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) le risorse complessive disponibili ammontano a 1,6 miliardi di euro l' anno: ...

25 febbraio 2012

Le migliori tesi in Italia sull'e-learning sono firmate UniMc

Vivere Macerata

... oltre che del patrocinio de Cnipa Centro Nazionale per Informatica nella Pubblica Amministrazione, di **Isfol** Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori e di SIE-L Società Italiana di e-Learning. L'Asfor è una Associazione ...

Descrivere le professioni: il modello adottato nell'indagine Istat-Isfol

Scopo del lavoro è illustrare il progetto Istat-**Isfol** per la realizzazione di ... la Formazione Professionale dei Lavoratori (**Isfol**) e Istituto Nazionale di statistica (I- ...

24 febbraio 2012

Ora procedere sui profili formativi

Il Sole 24 Ore

Certo, molto si dovrà lavorare sugli aspetti formativi, specie in questa tipologia di apprendistato, vista la percentuale assai deludente, segnalata dall'ultimo monitoraggio **Isfol**, di apprendisti in formazione pubblica che, a parte significative...

23 febbraio 2012

Nel paese della spintarella 6 su 10 trovano il lavoro grazie agli ...

La Stampa

Infatti, secondo una ricerca **Isfol** Plus, gli italiani continuano a praticare lo sport più popolare, dopo il calcio, vale a dire la raccomandazione e, quando cercano lavoro, si rivolgono ad amici, parenti e conoscenti. Conosciamo la differenza tra...

Lavoro, la malattia italiana

Europaquotidiano.it

I rapporti **Isfol** confermano che solo una minoranza di apprendisti (20%) usufruisce di un percorso di formazione offerto dalle regioni con rilevanti differenze fra le varie parti del paese. Né tale carenza può essere colmata dalla formazione interna ...

22 febbraio 2012

Il boom nasce dal capitale umano

Il Sole 24 Ore

Per quanto riguarda l'istruzione, alcuni esiti si toccano con mano in un lavoro quantitativo, fresco di stampa, ma poco pubblicizzato, dell'**Isfol**. Il libro (Istruzione, Formazione e Mercato del Lavoro: I Rendimenti del Capitale Umano in Italia) ...

Lavoro, imparare non paga

Lettera43

E i numeri arretrano, se si considera che - già nel 2007 - l'**Isfol** ne contava in totale oltre 630 mila, mentre nel 2008 erano 645 mila e nel 2010 542 mila. Già il predecessore di Fornero, Maurizio Sacconi, aveva deciso di puntare molto su

una revisione ...

Lavoro, la grande abbuffata dei sindacati: coi corsi di formazione in ...

Secondo l'**Isfol** (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei ...) Una ricerca dell'**Isfol** presentata lo scorso novembre mostra la crescita delle ...

Il passaparola batte il collocamento 10 a 1 - Servizi Web per 1 ...

I dati **Isfol**: solo 3 su 100 «piazzati» dagli uffici pubblici, in 3 su 10 trovano posto ... A differenza invece del "passaparola" che, secondo gli ultimi dati **Isfol-Plus** ...

“Qé! ME

I dati **Isfol**: solo 3 su 100 «piazzati» dagli uffici pubblici, in 3 su 10 trovano posto grazie agli amici. Il passaparola batte il collocamento 10 a 1. (la udìo Tucci ...

SEMPRE DI PIU' ITS

una ricerca **Isfol**, infatti, a un anno dal conseguimento del titolo il 43,5% trova un ... È quanto emerge da una ricerca **Isfol** per i 25 anni del Progetto Ambiente ...

21 febbraio 2012

Repubblica degli stagisti: «L'articolo 18 è un mantra del ...»

Tempi.it

Nell'ultima indagine dell'Istituto **Isfol** emerge che il 65 per cento degli occupati italiani ha un contratto a tempo indeterminato, ma è significativa anche l'incidenza delle occupazioni atipiche sui giovani tra i 18 e i 29 anni: solo il 54 per cento di ...

A chi fa paura il telelavoro?

Il Fatto Quotidiano

Non riesce a telelavorare neppure chi potrebbe farlo: secondo **Isfol** Plus in Italia appena il 7% dei dipendenti di aziende che prevedono questo tipo di contratto svolgono il telelavoro. Ma ci sarebbero oltre 2 milioni di lavoratori che vorrebbero ...

20 febbraio 2012

Lavoro, la grande abbuffata dei sindacati: coi corsi di formazione ...

il Giornale

Secondo l'**Isfol** (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) le risorse complessive disponibili ammontano a 1,6 miliardi di euro l'anno: ai finanziamenti Fse si aggiungono stanziamenti ministeriali (Welfare e Istruzione), ...

19 febbraio 2012

Nuovi padri, nuova voglia di comunicare

Corriere della Sera

Da una ricerca appena pubblicata dell' Osservatorio **Isfol** e condotta su un campione di 6.000 donne tra i 25 e i 45 anni emerge che l' 88% dei papà gioca con i figli, li accompagna a scuola, li veste, cucina. E poi fa la spesa (68,3%), ...

18 febbraio 2012

La rivoluzione dei papà è iniziata

Corriere della Sera

Così li ha definiti uno studio dell'Osservatorio **Isfol**, riportato da Maria Novella De Luca su "La Repubblica". Padri e mariti high care, compagni, prima di tutto, di donne che lavorano e che non dovranno più sobbarcarsi esclusivamente sulle loro spalle ...

17 febbraio 2012

Lavoro? Ecco quello che cercano le aziende

Giornalettismo

Introdotto nel 2003 dalla legge Biagi e rilanciato l'anno scorso dal Testo unico, questo tipo di strumento, secondo l'ultimo rapporto **Isfol**, è ancora «poco diffuso», coinvolgendo solo un centinaio di giovani studenti per anno.

Giovani, le Tre Strade dell' Apprendistato

Corriere della Sera

Per ora questo tipo di rapporto, che unisce la formazione al lavoro, riguarda, stando all' ultima rilevazione dell' Inps-**Isfol**-ministero del Lavoro, circa il 15% degli occupati italiani tra i 15 ei 29 anni d' età, qualcosa come 542 mila giovani (43% ...

Fino a 800mila finte partite Iva, in realtà subordinati

StatoQuotidiano.it

Secondo la stime di **Isfol** Plus, sono più di 400.000, ma per l'Associazione 20 Maggio il numero dei soggetti interessati può arrivare a oltre 800.000. Numeri importanti e, non a caso, su questo aspetto e sull'uso spesso improprio che si fa della partita ...

Fino a 5.500 euro per l'apprendista Made in Italy

Blog NCC news (Blog)

Il 32% di questi contratti, secondo i più recenti dati dell'istituto di ricerca **Isfol**, coinvolge aziende di tipo artigianale. Per quanto riguarda i settori, il Commercio e riparazioni pesa per il 24% contro il 23% del Manifatturiero (soprattutto ...

Tiraboschi, norma su apprendistato è completa, ma manca salto ...

Adnkronos/IGN

Il punto su cui insistere e che qualifica davvero l'apprendistato, rimarca il professore, "è la formazione e purtroppo l'**Isfol** ci dice che quasi il 75-80% degli apprendisti non riceve formazione". Oltre a questo, per far decollare l'apprendistato, ...

IL CASO/ La famiglia sotto accusa per il lavoro che non va

Il Sussidiario.net

Un dato confermato dallo studio appena pubblicato dall'Osservatorio **Isfol**, che fotografa una nuova generazione di giovani padri (tra i 30 ei 35 anni), pronta ad accudire attivamente i figli e occuparsi della famiglia e della casa, in una percentuale ...

Progetto Leonardo: 19 studenti degli Istituti Scolastici Superiori ...

Bologna 2000

Il progetto, oltre agli istituti scolastici, coinvolge anche diversi enti di natura pubblica e privata, aziende e associazioni di categoria ed è approvato dall'Agenzia Nazionale **ISFOL** e promosso dall'Associazione Generale Seriana del Turismo e della ...

Isfol - XII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato - scuolavoro2

Isfol - XII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato. Pubblicato il XII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato. Per la realizzazione di questo rapporto è ...

Ipsoa Impresa: **ISFOL**: apprendistato in flessione negativa

L'**ISFOL** ha reso disponibile il XII Rapporto di Monitoraggio sull'apprendistato relativo agli anni 2009-2010 da cui emerge che l'utilizzo del rapporto di ...

Apprendistato in calo, ma è la via al posto fisso | Occupazione | www ...

Isfol. Titolo Articolo. Apprendistato in calo, ma è la via al posto fisso ... Ancora, la fotografia **Isfol** dice che il 32% dei contratti riguarda lavoratori occupati in ...

16 febbraio 2012

La riforma del lavoro riparte dall'apprendistato Tirocini verso 1 ...

Metro

In Italia sono più di 500 mila anche gli stagisti secondo dati forniti sempre dall'**Isfol** lo scorso autunno. Solo poco più di uno su dieci di loro ha un ...

I giovani tornano nelle botteghe

La Stampa

Ma i numeri del recente rapporto **Isfol** confermano che rispetto a tutti i contratti atipici o precari l'apprendistato offre più chances di passare al ...

Formazione permanente in Sicilia. Solo il 4,7% pensa a migliorarsi

Quotidiano di Sicilia

In ritardo nella spesa dei fondi Ue per il settore Uno studio dell'**Isfol** ha esaminato dal punto di vista finanziario la programmazione FSE 2007-2013 ...

Apprendistato: pubblicato il nuovo rapporto **ISFOL** | Servizi e Centri ...

Apprendistato: pubblicato il nuovo rapporto **ISFOL**. Sono 542 mila i giovani in apprendistato, pari al 15% degli occupati tra i 15 e i 29 anni d'età. Nel biennio ...

15 febbraio 2012

Isfol: oltre 500 mila apprendisti, in calo (-17%)

Sono 542 mila i giovani in apprendistato, pari al 15% degli occupati tra i 15 e i 29 anni d'età. Nel biennio 2009-2010 si è registrato un calo complessivo del ...

14 febbraio 2012

Le nonne sandwich

Il Sole 24 Ore

Sul perché di questa auto- esclusione si è concentrato anche l'analisi di Marco Centra dell'**Isfol**, che ha evidenziato due gruppi di inattive: da un lato le donne maggiormente istruite sarebbero disposte a lavorare, anche ad un salario inferiore a ...

Lavoro, solo 19% a tempo indeterminato

Affari Sul Web

Nel biennio 2009-2010 si è registrato un calo complessivo del 17%.... Lavoro, **Isfol**: atipici il 12,4% occupati 19.07 Il 12,4% dei lavoratori italiani ha un contratto atipico. Lo rileva un'indagine **Isfol** plus sull'offerta di lavoro.

Lavoro, donne penalizzate: guadagnano 20% in meno degli uomini

Il Quotidiano Italiano

... lavoro a causa di discriminazioni subite al rientro dal periodo di maternità, come risulta dalla ricerca condotta dall'**Isfol** (Istituto per lo Sviluppo e la Formazione Professionale dei Lavoratori) dal titolo "Maternità, lavoro e discriminazioni"?

12 febbraio 2012

L'apprendistato, un modo per aumentare l'occupazione giovanile?

AgoraVox Italia

Un rapporto del ministero del Lavoro, realizzato grazie alla collaborazione tra **Isfol** e Inps, sembra avvalorare questa tesi. Secondo questo rapporto sono 542.000 i giovani in apprendistato, pari al 15% degli occupati tra i 15 e i 29 anni d'età.

Lavoro: **Isfol, 542.000 i giovani in apprendistato, -17% in ... - Enasarco**

Sei in Enasarco > Notizie > Lavoro: **Isfol**, 542.000 i giovani in apprendistato, ... del Lavoro e realizzato grazie alla collaborazione dell'**Isfol** e dell'Inps. Anche se il ...

11 febbraio 2012

L'apprendistato coinvolge oltre 500mila giovani, ma cala del 17 ...

"La formazione in apprendistato è ancora un punto debole in molte parti d'Italia - ha dichiarato il Direttore generale dell'**Isfol** **Aviana Bulgarelli** - mentre questa ...

ISFOL: Stati generali sul lavoro delle donne in Italia

ISFOL: Stati generali sul lavoro delle donne in Italia ... Fra i relatori al convegno anche Marco Centra, responsabile del servizio statistico dell'**Isfol**, il quale ha ...

10 febbraio 2012

Lavoro? La "spintarella" batte le agenzie di collocamento 10 a 1

Blitz quotidiano

Invece il “passaparola” che, secondo gli ultimi dati **Isfol-Plus** 2010, continua ad essere il mezzo principale per trovare lavoro. Più di tre occupati su dieci hanno infatti ottenuto l’attuale posto grazie alla segnalazione di un qualche parente o ...

Occupazione: il vero collocamento si chiama ancora “raccomandazione”

Corriere Informazione

Eppure, nonostante tutto, secondo gli ultimi dati **Isfol-Plus** pubblicati oggi sul Sole24Ore e relativi al 2010, appena 3 persone su 100 vengono collocate attraverso questo canale. E si tratta nella maggior parte dei casi di lavoratori appartenenti alle ...

Dal Parlamento

MessinaWebTv - La WebTv della tua terra -

L’interrogazione parlamentare in Commissione Lavoro presentata dai due deputati del PD si riferisce in particolare ai casi di donne che perdono il lavoro per via della maternità e prende spunto da dati Istat, da una ricerca dell'**Isfol**.

ConcorsiLavoro.com - Lavoro: Isfol, apprendistato aiuta a trovare ...

Rispetto ai contratti non standard l’apprendistato offre più chance di passare al posto fisso. È quanto emerge dal XII Rapporto sull’apprendistato, pubblicato dal ...

Lavoro: Isfol, apprendistato in calo ma aiuta giovani per posto ...

Lavoro: **Isfol**, apprendistato in calo ma aiuta giovani per posto stabile. (Il Sole 24 Ore Radiocor) - Roma, 07 feb - Sono 542 mila i giovani in apprendistato, pari al ...

9 febbraio 2012

Lavoro: ISFOL, apprendistato aiuta a trovare posto fisso

ConfiniOnline

È quanto emerge dal XII Rapporto sull’apprendistato, pubblicato dal Ministero del Lavoro e realizzato con **ISFOL** e INPS. Nel 2010, nonostante la crisi, gli apprendisti passati a contratti a tempo indeterminato sono aumentati di 177 mila unità.

Giovani e lavoro: crescono gli imprenditori

La Stampa

Il XII Rapporto di monitoraggio sull’apprendistato, pubblicato nei giorni scorsi dal ministero del Lavoro grazie alla collaborazione dell'**Isfol** e dell’Inps, attesta un calo complessivo nei numeri riguardanti l’apprendistato.

Martedì, 7 Febbraio 2012 Lavoro: Isfol, 542.000 I Giovani In ...

Presenta una serie di articoli relativi alla notizia: Lavoro: **Isfol**, 542.000 I Giovani In Apprendistato, -17% In Due Anni; Numero di notizie: 10; Data ultima news: ...

8 febbraio 2012

Isfol, 542.000 i giovani in apprendistato, in calo del 17% in due anni

Adnkronos/IGN

E’ quanto emerge dal XII Rapporto di monitoraggio sull’apprendistato, appena pubblicato dal ministero del Lavoro e realizzato grazie alla collaborazione dell'**Isfol** e dell’Inps. Anche se il ricorso a questo istituto contrattuale è diminuito, l'**Isfol** ...

Lavoro, ogni anno 60mila laureati del Sud costretti a emigrare

corriereweb.net

Lo dimostra un dossier di Luisa Grion per La Repubblica, dove vengono incrociati i dati di un’indagine elaborata dall'**Isfol** con il dipartimento demografico della Sapienza di Roma, quelli dell’Istat, dello Svimez, di Almalaurea.

DONNE- LAVORO- AGOSTINI(PORTAVOCE DONNE PD):"RIFORMA LAVORO METTA ...

ItaliaLavoroTv

“I dati illustrati oggi dall'**ISFOL** sull’occupazione femminile non fanno altro che confermare ciò che da tempo conosciamo e denunciamo sul fronte delle differenze e delle disparità nei confronti delle donne nel rapporto con il mondo del lavoro”.

Notizie Economia: LAVORO, FUGA AL NORD E IN EUROPA PER I GIOVANI

Hercole.it

Se il posto fisso è diventato un miraggio e crescono i contratti a tempo determinato, i dati del dipartimento demografico della Sapienza di Roma e dell'**Isfol**, stimano che il 72 per cento dei giovani fra i 20 e i 34 anni è disponibile a spostarsi per ...

Ogni anno sono 60mila i laureati del Sud che vengono al Nord

MigliorBlog Notizie (Blog)

Ma dai risultati di un'indagine elaborata dall'**Isfol** con il dipartimento demografico della Sapienza di Roma, la differenza di velocità sembra netta: il 72% dei giovani fra i 20 ed i 34 anni è disponibile a spostarsi pur di trovare lavoro.

L'occupazione femminile fa crescere il Pil, servono politiche di ...

Adnkronos/IGN

Questi impulsi positivi si scontrano però con una realtà estremamente difficile per le donne, che denunciano grandi difficoltà nel continuare a lavorare soprattutto dopo la nascita dei figli: una recente ricerca **Isfol** mette in luce come il 40,8% delle ...

Nel lavoro (e nella vita) cancelliamo la parola diversità

Corriere della Sera (Blog)

Al 31 dicembre 2009, ultimo dato disponibile risultano iscritti al collocamento obbligatorio 751.258 persone di cui il 49% donne (fonte **Isfol**-Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2010). Dove si inceppa il meccanismo?

Posto fisso, la Rete ai ministri: "Non conoscete l'Italia". Il ...

Politica 24

Secondo una ricerca **Isfol**, il 72% dei giovani sarebbe disposto a trasferirsi per trovare lavoro, anche all'estero. Dati confermati da Svimez, Istat e Almalaurea: tutti sono disposti a cambiare città, regione e perfino Stato, pur di trovare lavoro, ...

Lavoro: Isfol, 542.000 i Giovani In Apprendistato ... - Finanza - Yahoo

'Lavoro: **Isfol**, 542.000 i Giovani In Apprendistato, -17% In Due Anni' su Yahoo! Finanza Italia. Roma, 7 feb. (Adnkronos/Labitalia) - Sono 542 mila i giovani in ...

Conquiste del Lavoro, ISFOL: apprendistato aiuta a trovare posto fisso

È quanto emerge dal XII Rapporto sull'apprendistato, pubblicato dal Ministero del Lavoro e realizzato con **Isfol** e Inps. Nel 2010, nonostante la crisi, ...

Isfol,apprendistato serve a posto fisso - martedì 7 febbraio 2012

Ultime notizie: (ANSA) - ROMA, 7 FEB - Rispetto ai contratti ...

Apprendistato, Isfol: In calo nel 2009-10 fra i giovani | il Velino/AGV ...

Apprendistato, **Isfol**: In calo nel 2009-10 fra i giovani. Roma, 07/02/2012 - Sono 542 mila i giovani in apprendistato, pari al 15 per cento degli occupati tra i 15 e i ...

Padania.org online | Isfol,apprendistato serve a posto fisso

(ANSA) - ROMA, 7 FEB - Rispetto ai contratti non standard l'apprendistato offre piu' chance di passare al posto fisso. E' quanto emerge dal XII Rapporto ...

Lavoro: Isfol, 542.000 i giovani in apprendistato ... - Sardegna Oggi

Lavoro: **Isfol**, 542.000 i giovani in apprendistato, -17% in due anni. Roma, 7 feb. (Adnkronos/Labitalia) - Sono 542 mila i giovani in apprendistato, pari al 15% ...

tiscali.lavoro | Isfol, 542.000 i giovani in apprendistato, in calo del 17 ...

Anche se il ricorso a questo istituto contrattuale è diminuito, l'**Isfol** sottolinea però dei segnali di ripresa. "Sul fronte dei nuovi avviati si è avuta una contrazione ...

SIR Quotidiano - GIOVANI: ISFOL, APPRENDISTATO IN CALO MA ...

SIR Quotidiano - GIOVANI: **ISFOL**, APPRENDISTATO IN CALO MA AIUTA A TROVARE UN LAVORO STABILE - SIR Quotidiano.

Lavoro: Isfol, 542.000 i giovani in apprendistato, -17 ... - Il Cittadino

Lavoro: **Isfol**, 542.000 i giovani in apprendistato, -17% in due anni. Sono 542 mila i giovani in apprendistato, pari al 15% degli occupati tra i 15 e i 29 anni d'età .

Isfol, l'apprendistato aiuta a trovare il posto fisso - Rassegna.it

Tra tutti i contratti non standard è l'apprendistato quello che offre maggiori possibilità di passare al posto fisso. E' quanto emerge dal XII Rapporto ...

Isfol,apprendistato serve a posto fisso | 24notizie.com | Le notizie in ...

Nel 2010 +12% passati a contratto a tempo indeterminato...

Apprendistato in Italia: verso l'assunzione a tempo indeterminato

PML.it

... l'apprendimento scolastico tradizionale». È il commento del Direttore generale dell'ISFOL **Aviana Bulgarelli** ai dati emersi nel Rapporto sull'apprendistato.

7 febbraio 2012

Ogni anno sessantamila laureati si spostano da Sud a Nord per lavoro

La Repubblica

Secondo un'indagine elaborata dall'**Isfol** con il dipartimento demografico della Sapienza di Roma il 72 per cento dei giovani fra i 20 e i 34 anni è disponibile a spostarsi pur di trovare lavoro. Il 17 per cento mette in conto di vivere in un altro paese ...

A chi parla la Cancellieri? Il posto fisso metà dei giovani lo ...

Panorama

Negli anni scorsi, l'istituto di ricerche **Isfol** aveva stimato l'esistenza di almeno 300-400 mila false partite iva ma, con l'arrivo della crisi economica, è probabile che il numero sia aumentato notevolmente. Inoltre, le statistiche hanno messo in ...

5 febbraio 2012

Isfol, giornata donne è più lunga di 45 minuti rispetto a uomini

Indagine sulla giornata lavorativa degli occupati con almeno un figlio, tenendo conto del lavoro retribuito, del lavoro familiare, degli spostamenti da casa al ...

In Italia lavorano poche donne e sono sottopagate

AgoraVox Italia

A sostenerlo è un'indagine dell'**Isfol**, presentata sempre agli "Stati generali sul lavoro delle donne in Italia", dal ricercatore dell'Istituto Marco Centra. Secondo l'indagine, appunto, la giornata lavorativa degli occupati con almeno un figlio, ...

4 febbraio 2012

DONNE- LAVORO- STATI GENERALI- "PROFILO E FATTORI DETERMINANTI ...

ItaliaLavoroTv

Così Marco Centra(**Isfol**) nella relazione presentata al CNEL durante lo svolgimento degli Stati generali sul lavoro delle donne in Italia dal titolo: "Profilo e fattori determinanti dell'inattività femminile in Italia". "Sia i dati diffusi dall'Istat, ...

i risultati di una indagine Isfol Marco Centra, Isfol I bas - West

Isfol. 1. Marco Centra, **Isfol**. I bassi livelli di attività femminile del nostro paese ... L' **Isfol** ha avviato già da molti anni un filone di ricerca sulla componente ...

La differenza retributiva è del 13 per cento un andamento in ...

La differenza retributiva è del 13 per cento un andamento in continua crescita LAVORO Dalle ricerche di Banlditalia e

Isfol emerge anche l'aumento del tasso di ...

Otto nuove figure professionali per sviluppare la sostenibilità

Energia24.com

A individuarle è un'indagine dell'**Isfol**, l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, che ha analizzato i fabbisogni professionali, espressi e potenziali, di un campione rappresentativo di imprese, enti pubblici e consorzi.

apprendistato **isfol** - Negozio per le imprese News

Isfol, apprendistato: la crisi incide su uno strumento rivolto ai giovani. giovedì, febbraio 2, 2012 18:30. Appuntamento con l'apprendistato. Recentemente ...

A GENOVA IL 28 FEBBRAIO PARTE UN CORSO DI EUROPROGETTAZIONE PER L ...

Liguria Notizie

“Si può affermare che, nel caso dell'Europrogettista, ci troviamo di fronte ad una figura professionale emergente, caratterizzata da una forte progressione occupazionale” Questo quanto emerge da Orienta Online, servizio offerto dall'Ente pubblico **ISFOL** ...

Sull'efficientamento energetico la Regione Puglia si conferma tra ...

Go Bari

Paolo Carcassi, segretario confederale Uil, analizzando la stima di green jobs, ossia i lavori di stampo ambientale, rivela che, secondo l'**Isfol**, il 60% dei laureati trova lavoro nell'arco di due anni nel settore dell'economia verde.

3 febbraio 2012

Contratto a scadenza per otto giovani su dieci

Corriere della Sera

«Un'indagine **Isfol** dice che più della metà non può contare nemmeno su un rimborso spese. E quelli che alla fine conquistano un contratto di qualunque tipo sono soltanto il 13%», fotografa Eleonora Valtolina, direttore della testata on line.

Isfol, giornata donne è più lunga di 45 minuti rispetto a uomini

Adnkronos/IGN

A dirlo è un'indagine dell'**Isfol**, presentata oggi agli 'Stati generali sul lavoro delle donne in Italia', in corso al Cnel, a Roma, dal ricercatore dell'istituto Marco Centra. Secondo l'indagine, appunto, la giornata lavorativa degli occupati con ...

TG La7 - video - 02/02/2012 : LAVORO: UNA MADRE SU TRE ...

Al Cnel fanno eco Bankitalia e **Isfol**, che mettono in evidenza come in Italia la ripartizione dei carichi domestici e di cura sia ancora "molto sbilanciata" a sfavore ...

Isfol, giornata donne è più lunga di 45 minuti rispetto a uomini (adn)

Isfol, giornata donne è più lunga di 45 minuti rispetto a uomini Indagine sulla giornata lavorativa degli occupati con almeno un figlio, tenendo conto del lavoro ...

Isfol, giornata donne è più lunga di 45 minuti rispetto a uomini - Yahoo!

A dirlo è un'indagine dell'**Isfol**, presentata oggi agli 'Stati generali sul lavoro delle donne in Italia', in corso al Cnel, a Roma, dal ricercatore dell'istituto Marco ...

Dati. **Isfol**, giornata donne è più lunga di 45 minuti rispetto a uomini ...

Roma, 2 feb. (Labitalia) - La giornata lavorativa delle donne rispetto a quella degli uomini è più lunga di 45 minuti. A dirlo è un'indagine dell'**Isfol**, presentata ...

Meno impieghi e salari più bassi per le donne

Quotidianamente

A certificarlosono i dati che Istat, Banca d'Italia e **Isfol** hanno presentato in occasione degli Stati generali organizzati dal Cnel sulla situazione femminile nel mercato del lavoro. Una cifra su tutte riflette le difficoltà di oggi: nei primi nove ...

[Donne inattive 4 volte di più che in Ue Ma la maggioranza è pronta ...](#)

La Stampa

Secondo l'**Isfol**, promotrice di una ricerca sulle cause dell'inattività femminile, il fenomeno « è il risultato di una complessa serie di fattori – come spiega Marco Centra, responsabile analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione - legati ...

[LAVORO: AGOSTINI \(PD\), RIFORMA METTA AL CENTRO OCCUPAZIONE DONNE](#)

AgenParl - Agenzia Parlamentare

(AGENPARL) - Roma, 02 feb - "I dati illustrati oggi dall'**ISFOL** sull'occupazione femminile non fanno altro che confermare ciò che da tempo conosciamo e denunciamo sul fronte delle differenze e delle disparità nei confronti delle donne nel rapporto con ...

2 febbraio 2012

[Da apprendisti a dipendenti](#)

West - Welfare Society Territory

Lo rivela il 12° rapporto di monitoraggio dell'**ISFOL** che ha fatto il punto sull'evoluzione di questo strumento contrattuale negli anni 2009-2010.

1 febbraio 2012

[Osservatorio Isfol \(2012\) - Libreria Rizzoli](#)

Osservatorio **Isfol** (2012) edito da Guerini e Associati. In vendita online su Libreria Rizzoli.