

AGGIORNAMENTO ANNO 2020 DEL RAPPORTO EX ART. 22 DELLA COSTITUZIONE OIL SULLA CONVENZIONE N. 122/1964 (POLITICHE PER L'IMPIEGO)

In aggiornamento del rapporto ex art. 22 cost. OIL sulla convenzione n. 122/1964 (trasmesso con nota n. 19005 del 16.10.2019, ALLEGATO 1) e del rapporto ex art. 19 della cost. OIL anno 2019 (ALLEGATO 2), si rappresenta quanto segue.

1. MISURE ADOTTATE PER ALLEVIARE L'IMPATTO DELLA CRISI

1.1 ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE PER I BENEFICIARI DEL REDDITO DI CITTADINANZA (AdRdC)

Tra le misure di politica attiva nazionale adottate per alleviare l'impatto della crisi si segnala l'Assegno di ricollocazione per i beneficiari del Reddito di Cittadinanza (AdRdC), previsto dall'articolo 9 del D.L. 4/2019. L'AdRdC, attivato a seguito della delibera del CdA dell'ANPAL n. 23/2019, che ne ha definito le modalità operative, ha durata sino al 31 dicembre 2021.

Esso si rivolge ai soggetti in condizione di povertà e bassa occupabilità beneficiari di Reddito di Cittadinanza (RdC), tenuti alla stipula del Patto per il lavoro, e ai loro familiari disoccupati.

L'AdRdC consiste in un *voucher* per ottenere un servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione da parte di soggetti pubblici (centri per l'impiego) o privati (soggetti accreditati alle politiche per il lavoro). L'importo dell'assegno è erogato ai citati servizi di assistenza a ricollocazione avvenuta (accettazione di un'offerta lavorativa congrua).

1.2 FONDO NUOVE COMPETENZE

Il Fondo nuove competenze è stato istituito presso l'ANPAL dall'articolo 88, comma 1, del decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020 (c.d. Decreto Rilancio, ALLEGATO 3), per agevolare la ripresa delle attività nelle imprese dopo l'emergenza epidemiologica, innalzando la preparazione e le competenze del capitale umano nei casi in cui le imprese adeguano i propri modelli organizzativi e produttivi in conseguenza della crisi determinata dalla epidemia da COVID-19.

Il Fondo finanzia i costi del personale relativi alle ore di frequenza dei percorsi formativi e di aggiornamento concordati per il tramite di accordi collettivi sottoscritti tra le imprese e i sindacati di settore. Il finanziamento è autorizzato dall'ANPAL attraverso il meccanismo dello sgravio contributivo operato daLL' INPS. Il Fondo ha una dotazione iniziale pari a 230 milioni di euro, a valere sul PON SPAO (Fondo sociale europeo), incrementabile mediante conferimenti di risorse da parte dei PON e POR del FSE, previa intesa in Conferenza permanente Stato-Regioni, come pure da parte dei Fondi Paritetici Interprofessionali e del Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori ex articolo 12 del d.lgs. n. 276/2003.

1.3 ASSUNZIONE DI PERSONALE SANITARIO

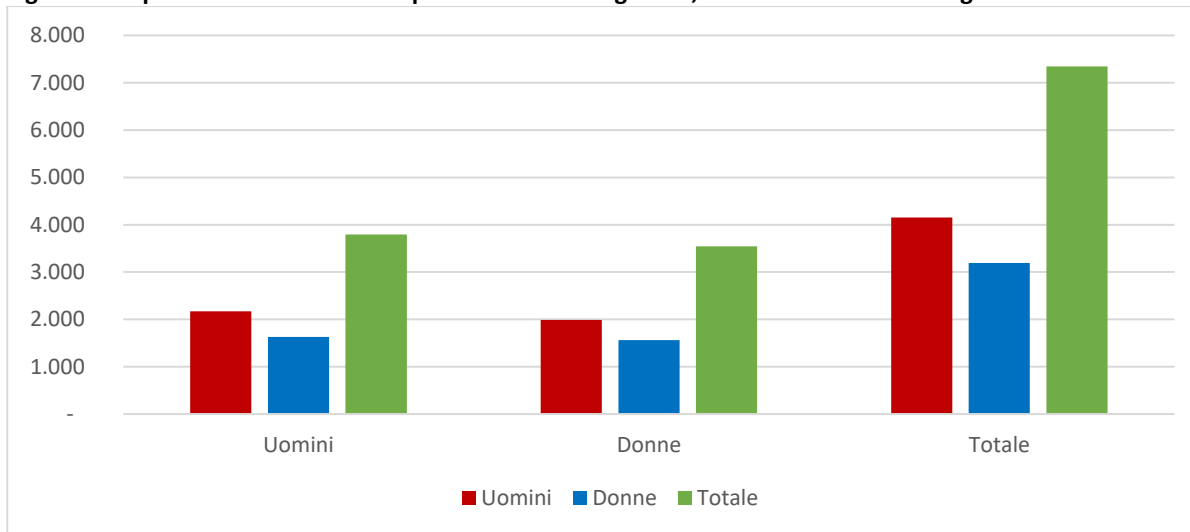
L'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 introduce un intervento per l'assunzione a tempo determinato, per massimo 15 mesi, di figure sanitarie tecnico-specialistiche a supporto del sistema di sorveglianza sanitaria, per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da COVID-19. Le assunzioni sono riservate a giovani disoccupati fino a 29 anni di età, in possesso di adeguato titolo di studio e livello di competenze, e saranno effettuate dall'INAIL previo accordo con ANPAL, in relazione ai fabbisogni di personale individuati dall'Istituto. Per l'intervento sono stanziati 104,5 milioni di euro, a valere sul PON Iniziativa Occupazione Giovani, di cui 20,9 milioni di euro per l'anno 2020 e 83,6 milioni di euro per l'anno 2021.

2. OCCUPAZIONE GIOVANILE

2.1 GLI ANDAMENTI OCCUPAZIONALI DELLA POPOLAZIONE DI 18- 29 ANNI

Nel corso degli ultimi cinque anni, la popolazione di giovani fra i 18 e i 29 anni si è ridotta di 138 mila unità (-1,8%), passando da 7 milioni 481 mila a 7 milioni e 343 mila unità nel 2019, con una leggera prevalenza della componente maschile (51,7% sul totale nel 2019; e 52,1% per i 18-24enni).

Figura 1. Popolazione di 18- 29 anni per classe di età e genere, anno 2019. Valori in migliaia



Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali

Con riferimento allo stesso anno 2019, la successiva tabella indica, in valori assoluti, la distribuzione per classi di età e genere dei giovani suddivisi per condizione occupazionale. Le distribuzioni mostrano caratteristiche assai diverse sia nel confronto fra le due classi di età, sia per quel che riguarda il genere. Per i più giovani, in particolare - e in evidente e stretta connessione con la maggiore partecipazione alle attività formative - il numero degli inattivi è pari al 63,7% e arriva al 69,1% per la componente femminile. Diverso, invece, il dato che si riferisce alla classe dei 25-29enni, per la quale si registra una percentuale di occupati pari al 56%, mentre quella degli inattivi è pari al 31,7%. Per questa classe di età è particolarmente rilevante la differenza tra i generi: per la componente maschile si osserva, infatti, la presenza di una quota di occupati pari al 62,9% e di inattivi pari al 24,7%, mentre la percentuale delle occupate di questa classe di età è di poco inferiore al 50% (49,4%) e quella delle inattive raggiunge il 38,8%. La quota di disoccupati, tuttavia, è simile nei due generi: con percentuali comprese fra il 11,7% per le donne e il 12,3% per gli uomini.

Tabella 1 - Composizione dei giovani per condizione occupazionale, classi di età e genere. Anno 2019. Valori assoluti

	Uomini				Donne				Totale			
	Occupati	Disoccupati	Inattivi	Totale	Occupati	Disoccupati	Inattivi	Totale	Occupati	Disoccupati	Inattivi	Totale
18 – 24	651	245	1.272	2.168	423	189	1.373	1.986	1.074	435	2.646	4.155
25 – 29	1.025	201	403	1.628	771	183	607	1.561	1.795	383	1.010	3.189
18 – 29	1.676	446	1.675	3.797	1.194	372	1.981	3.547	2.870	818	3.656	7.343

Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali

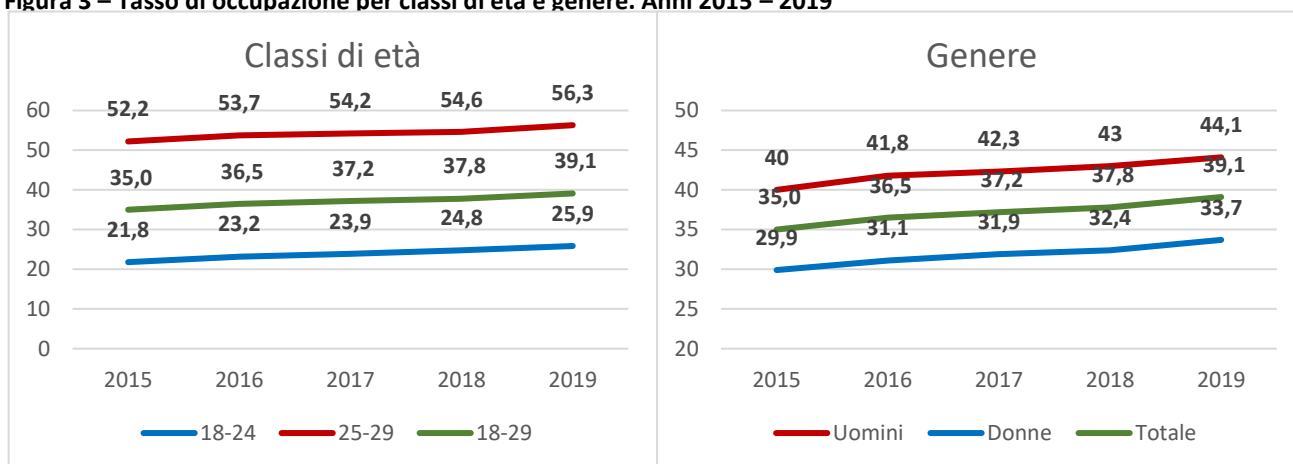
I dati che emergono con maggiore evidenza sono due: il primo indica la sostanziale stabilità del tasso di inattività, costante su valori intorno alla metà della popolazione di riferimento. Più in particolare, nel periodo considerato, il numero degli inattivi di 18-29 anni passa da 3 milioni 758

mila a 3 milioni 656 mila, con un decremento in valori assoluti di 102 mila unità, pari, in valori percentuali a - 0,4%.

Il secondo elemento rilevante è dato dalla opposta direzione che assumono i tassi di occupazione e quello di disoccupazione. Il primo, in particolare, cresce nel quinquennio del 4%, corrispondente ad un incremento, in valori assoluti, di 114 mila unità. Il tasso di disoccupazione, al contrario, diminuisce del 7,4%.

La dinamica del tasso di occupazione evidenzia, da un lato, la significativa distanza fra le due classi di età considerate, frutto, come detto, della naturale maggiore partecipazione alle attività formative dei più giovani, che riduce la presenza di questi ultimi sul mercato del lavoro; dall'altro la consueta distanza in termini di occupazione fra gli uomini e le donne.

Figura 3 – Tasso di occupazione per classi di età e genere. Anni 2015 – 2019



Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali

2.2 I PRIMI INGRESSI NELL'OCCUPAZIONE

Uno specifico approfondimento sull'occupazione, sempre con riferimento alle variabili di genere e di classe di età, può essere effettuato osservando le dinamiche relative ai primi ingressi nel mondo del lavoro. Per tale analisi si è proceduto, attraverso il sistema della Comunicazioni obbligatorie, all'estrazione per ciascun anno di tutti i giovani tra i 15 e i 29 anni con almeno una attivazione nell'anno, senza, al contempo, altre attivazioni o cessazioni nei cinque anni precedenti.

In valori assoluti, il numero di giovani entrati nell'occupazione aumenta in modo significativo passando da 575 mila a oltre 772 mila, con una variazione percentuale fra il 2019 e il 2015 pari a +34,4%.

Tali dati, che confermano la tendenza positiva già rilevata in sede di descrizione del tasso di occupazione, indicano anche che nell'ultimo anno qui considerato, il 2019, i giovani al loro primo ingresso nel mondo del lavoro sono stati oltre un terzo di coloro che, di età compresa fra i 15 e i 29 anni, sono stati interessati da un rapporto di lavoro.

Il primo ingresso nel mercato del lavoro ha interessato maggiormente i componenti della classe di età fra i 20 e i 24 anni: i 337 mila giovani rappresentano infatti il 46,1% di tutta la popolazione presa in esame che ha effettuato un primo ingresso.

Relativamente al genere, si osserva che la componente maschile è stata maggiormente interessata dal primo ingresso nel mercato del lavoro, con un valore assoluto pari a oltre 421 mila, che rappresenta il 54,6% del totale.

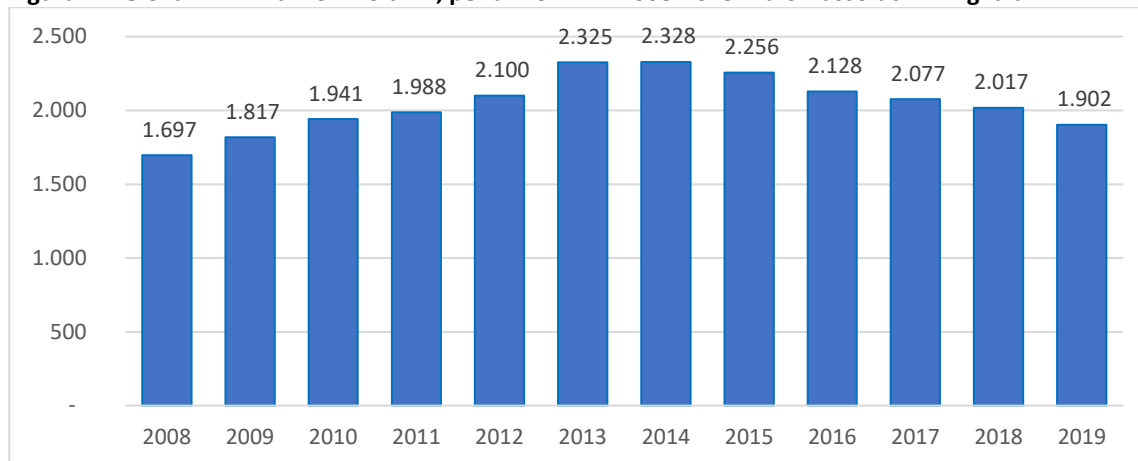
2.3 I GIOVANI NEET (NOT IN EMPLOYMENT, EDUCATION AND TRAINING)

La figura successiva mostra quanto siano numerosi i giovani di età compresa fra i 15 e i 29 anni nella condizione di non istruzione/formazione e non lavoro nel periodo 2008/2019.

Il confronto fra le due estremità della distribuzione mostra che nel corso di questo periodo si è verificato un peggioramento della situazione per quel che riguarda la presenza giovanile in tale condizione. La numerosità aumenta, infatti, in valori assoluti di 205 mila unità, con un incremento pari al 12%.

Va tuttavia rilevato che nell'ultimo quadriennio il numero di NEET è progressivamente diminuito, dopo aver raggiunto il livello più alto nel 2014, quando i giovani in questa condizione erano oltre 2 milioni e 300 mila.

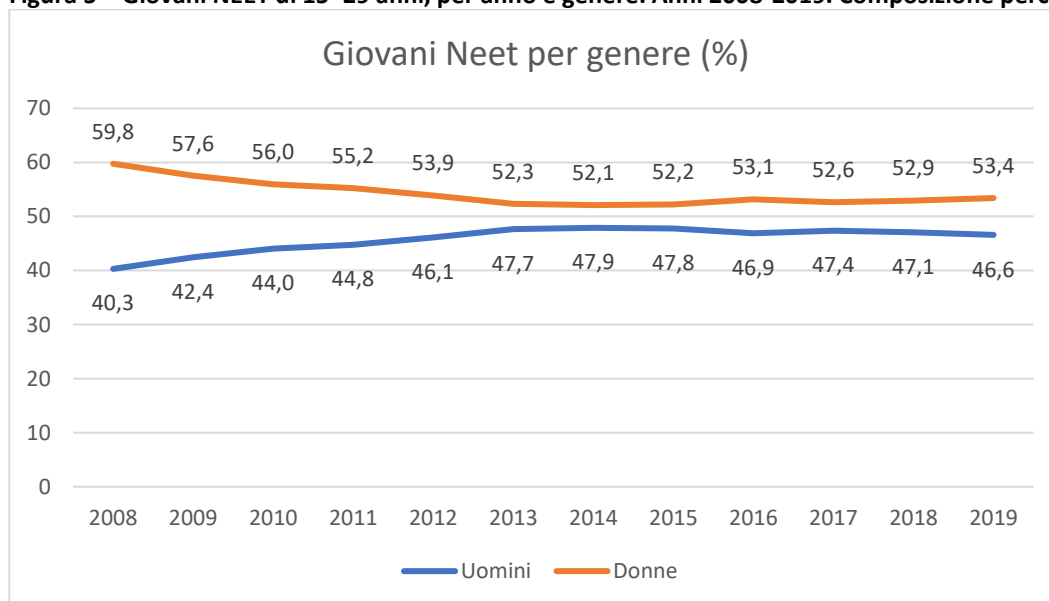
Figura 4 – Giovani NEET di 15 – 29 anni, per anno. Anni 2008-2019. Valori assoluti in migliaia



Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali

All'inizio del periodo considerato le donne rappresentavano il 59,7% dei NEET, ma tale quota percentuale sul totale è scesa progressivamente fino al 2014, per poi risalire di circa 1 p.p. fino al 2019 (53,4%). specularmente, cresce la componente maschile, che passa dal 40,3% del 2008 al 47,9% del 2015, con un incremento di 7,6 punti percentuali, per poi iniziare a scendere fino al 46,6% del 2019.

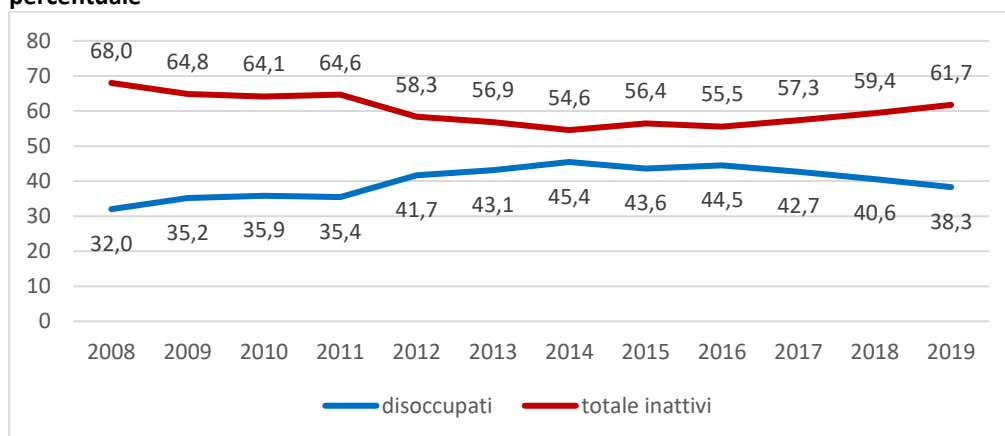
Figura 5 – Giovani NEET di 15–29 anni, per anno e genere. Anni 2008-2019. Composizione percentuale



Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali

Una distribuzione simile si riscontra anche considerando la condizione professionale dei NEET, sulla base della suddivisione fra Disoccupati e Inattivi. Gli Inattivi, che costituivano il 68% del totale nel 2008, scendono fino ad essere il 54,6 nel 2014 (-13,4 punti percentuali), percentuale minima rilevata nel periodo, mentre, la quota di giovani in cerca di occupazione sale passando dall'essere un terzo al rappresentare poco meno della metà, per poi riscendere nel 2019 al 38,3 %.

Figura 7 – Giovani NEET di 15 – 34 anni, per anno e condizione professionale. Anni 2008-2019. Composizione percentuale



Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali

Nell'ultimo quadriennio, invece, la forbice fra Inattivi e Disoccupati, pari a -9,2 punti percentuali nel 2014, è arrivata a 23,3 punti percentuali nel 2019, segnalando un preoccupante aumento di giovani che, fuori dai percorsi di formazione/istruzione e dal mercato del lavoro, si collocano anche al di fuori dei processi di ricerca di una occupazione.

2.4 LA GARANZIA GIOVANI (PERIODO 2016-2019)

Alla data del 31 dicembre 2019 sono oltre 1 milione e 564 mila i giovani registrati al Programma Garanzia Giovani, al netto di tutte le cancellazioni d'ufficio. Rispetto a questo bacino di giovani, l'indice di presa in carico da parte dei servizi competenti è del 78,1%: complessivamente si tratta di oltre 1 milione e 221 mila individui. L'andamento per anno dell'indice di presa in carico mostra una dinamica positiva nel tempo, a testimonianza di un percorso di progressivo consolidamento e strutturazione del Programma, dopo una prima fase di assestamento: a regime i valori dell'indice di presa in carico si attestano intorno all'80%.

La distribuzione dei giovani presi in carico secondo il genere risulta piuttosto equilibrata, con una leggera prevalenza della componente maschile (52,3%) rispetto a quella femminile (47,7%). Il 55,7% ha un'età compresa nella fascia 19-24 anni, il 9,9% non ha ancora raggiunto la maggiore età e il restante 34,4% ha più di 25 anni. Nel complesso, la maggioranza dei giovani presi in carico ha conseguito un titolo di scuola secondaria superiore (57,9%), mentre il 23,5% è in possesso del titolo di scuola secondaria inferiore e il 18,6% ha un livello di istruzione terziaria. Il numero di utenti preso in carico dai CPI è nettamente più elevato in confronto a quanto registrato per le Agenzie per il lavoro (APL), rispettivamente 77,3% e 22,7%. Nelle Regioni del Nord-Ovest questa distribuzione si inverte, il 21,6% dei CPI contro il 78,5% delle APL, probabilmente in ragione del maggiore apporto degli enti privati accreditati che contraddistingue le Regioni Lombardia e Piemonte (tavola 1).

Tavola 1 – Giovani presi in carico per alcune caratteristiche del target e area geografica (v. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Totale	■ Nord-Ovest ■ Nord-Est ■ Centro ■ Sud e Isole			
Totale	18,1	18,1	20,6	43,2	100,0	18,1	18,1	20,6	43,2
Maschi	55,6	51,3	51,8	51,7	52,3	19,2	17,7	20,4	42,7
Femmine	44,4	48,7	48,2	48,3	47,7	16,8	18,5	20,8	43,8
15-18 anni	13,2	13,9	8,1	7,7	9,9	24,1	25,4	16,9	33,7
19-24 anni	57,0	55,8	55,8	55,1	55,7	18,5	18,1	20,6	42,8
25-29 anni	29,8	30,3	36,1	37,2	34,4	15,7	16,0	21,6	46,7
Istruzione secondaria inferiore	22,5	24,6	22,7	23,8	23,5	17,2	19,0	20,0	43,9
Istruzione secondaria superiore	59,5	54,7	56,5	59,3	57,9	18,4	17,1	20,1	44,4
Istruzione terziaria	18,1	20,7	20,8	16,9	18,6	17,4	20,2	23,1	39,3
CPI	21,6	95,9	98,0	82,6	77,3	5,0	22,5	26,2	46,3
APL	78,5	4,1	2,0	17,4	22,7	61,6		3,3	1,8

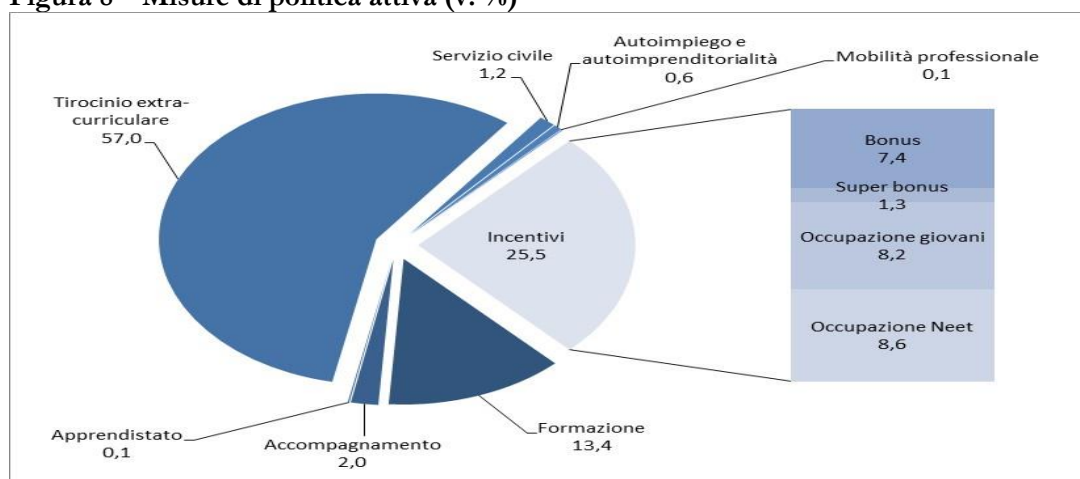
Fonte: ANPAL (dati al 31 dicembre 2019)

Per quanto concerne l'attuazione delle misure di politica attiva, rispetto alla platea dei presi in carico **sono oltre 703 mila i giovani avviati agli interventi, con un indice di copertura del 59,9%**. Rispetto a questo valore medio nazionale, l'indice è più basso per i giovani nel Sud e Isole e per quelli con più difficoltà a inserirsi nel mercato del lavoro (*profiling* alto), mentre è più elevato nelle Regioni settentrionali (in particolare nel Nord-Ovest) e per i giovani con *profiling* medio-basso e basso.

Le misure di politica attiva complessivamente avviate al 31 dicembre 2019 risultano essere 870.043¹. Il tirocinio extra-curricolare è la misura più diffusa, rappresentando il 57% del totale. Tale percentuale si è ridotta nel tempo a favore di altri interventi, in particolare dell'incentivo occupazionale che, con il 25,5%, rappresenta la seconda misura più attivata. Questa misura, gestita a livello nazionale, si compone dei seguenti incentivi: Occupazione giovani (8,2%), Bonus occupazionale (7,4%), Super bonus (1,3%) e da gennaio 2018 Occupazione NEET (8,6%).

Nel quadro delle misure disponibili seguono la formazione con il 13,4% e l'accompagnamento al lavoro con il 2%. Residuali sono gli altri interventi (figura 8).

Figura 8 – Misure di politica attiva (v. %)



*Si tratta della misura 4-A Apprendistato per la qualifica e per il diploma e della 4-C Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca.

Fonte: ANPAL (dati al 31 dicembre 2019)

¹ Il numero complessivo delle misure è superiore al numero complessivo dei giovani partecipanti a misure di politica attiva erogate perché lo stesso giovane può aver partecipato a più di una misura.

Guardando alla condizione occupazionale dei giovani che hanno concluso una misura di politica attiva, il **tasso di inserimento occupazionale al 31 dicembre 2019 è pari al 54,2%** e cresce al crescere del titolo di studio: si passa, infatti, dal 45,4% di coloro che hanno la sola licenza media al 61,2% dei giovani occupati in possesso di una laurea. Maggiori *chance* occupazionali si hanno per i giovani più forti: il tasso di inserimento raggiunge il 63,9% in corrispondenza dell'indice di *profiling* basso, rispetto al 43,9% rilevato per i giovani con *profiling* alto.

Dal punto di vista territoriale il differenziale tra i tassi di occupazione registrati al Nord, in particolare nelle Regioni del Nord-Est, rispetto a quelli del Sud e Isole è di circa 20 punti percentuali (tavola 2). Va inoltre evidenziato come l'80,2% dei giovani che ha portato a termine una misura ha comunque avuto una o più esperienze di lavoro che poi si sono, in alcuni casi, interrotte.

Tavola 2 – Tassi di inserimento occupazionale per alcune caratteristiche del target e area geografica – giovani che hanno concluso una politica (v.a. e %)

	Conclusi (A)	Almeno 1 occupazione (B)	Occupati (C)	(B/A)%	(C/A)%
Totale	680.751	546.235	368.947	80,2	54,2
Maschi	355.617	288.186	196.364	81,0	55,2
Femmine	325.043	257.966	172.516	79,4	53,1
15-18 anni	73.952	56.420	36.392	76,3	49,2
19-24 anni	383.388	311.064	209.936	81,1	54,8
25-29 anni	223.411	178.751	122.619	80,0	54,9
Istruzione secondaria inferiore	148.424	114.224	67.382	77,0	45,4
Istruzione secondaria superiore	394.764	319.843	217.014	81,0	55,0
Istruzione terziaria	135.047	109.710	82.655	81,2	61,2
Profiling basso	96991	84.284	61.979	86,9	63,9
Profiling medio-basso	54701	45.870	35.511	83,9	64,9
Profiling medio-alto	279267	230.957	160.523	82,7	57,5
Profiling alto	242147	178.088	106.219	73,6	43,9
Nord-Ovest	158.916	131.349	97.220	82,7	61,2
Nord-Est	138.351	117.701	85.776	85,1	62,0
Centro	141.624	117.826	81.037	83,2	57,2
Sud e Isole	241.860	179.359	104.914	74,2	43,4

Fonte: ANPAL (dati al 31 dicembre 2019)

Il tasso di inserimento occupazionale è in aumento di 3,5 punti percentuali rispetto all'anno precedente (31/12/2018) e di oltre 6 punti percentuali rispetto allo stesso periodo (31/12/2017) del 2016 (tavola 3).

Tavola 3 – Tassi di inserimento occupazionale per anno – giovani che hanno concluso una politica (v.a. cumulati e %)

	Conclusi (A)	Occupati (B)	(B/A)%
31/12/2019	680.751	368.947	54,2
31/12/2018	587.647	298.071	50,7
31/12/2017	472.278	225.990	47,9

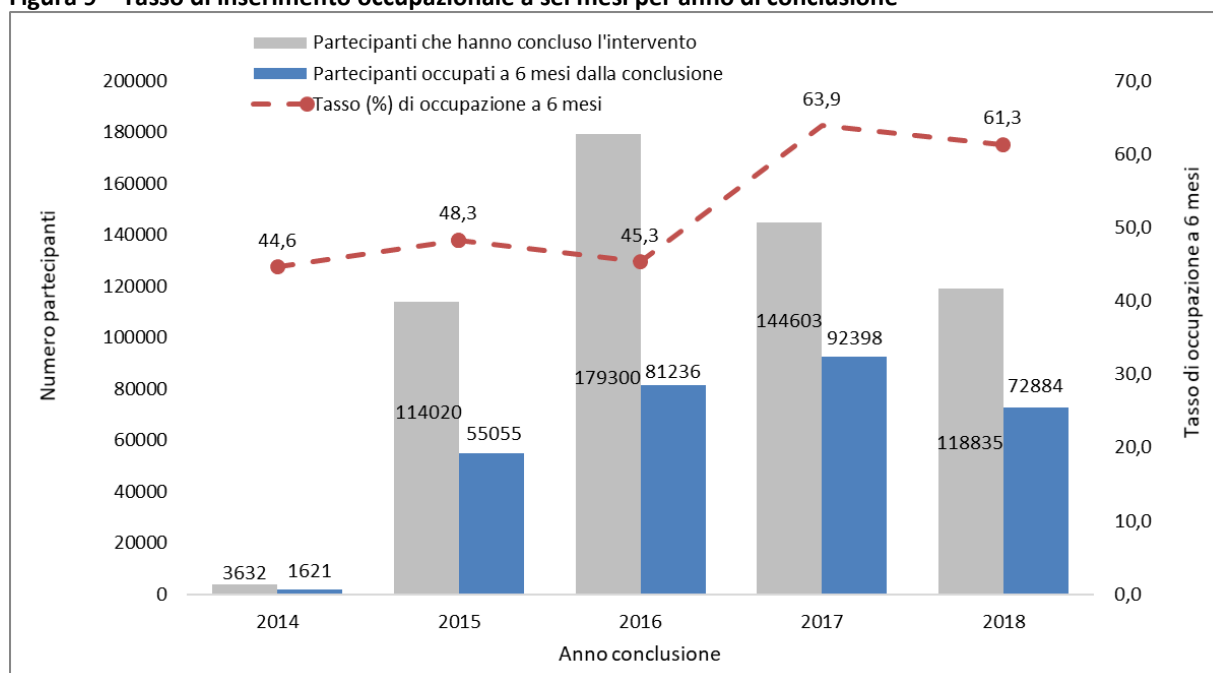
Fonte: ANPAL

Rispetto al primo ingresso nel mercato del lavoro successivo alla conclusione del percorso in Garanzia Giovani², il 45,6% dei giovani risulta aver trovato un'occupazione entro il mese successivo, percentuale che sale al 61,7% in un lasso temporale più lungo, ossia entro i sei mesi dalla conclusione. Poco meno del 12% dei giovani termina il primo rapporto di lavoro nei sei mesi successivi alla conclusione dell'intervento in Garanzia Giovani.

Le possibilità di trovare la prima occupazione entro il primo mese dalla conclusione dell'intervento in Garanzia Giovani sono più elevate per i maschi, per chi possiede un titolo di studio di livello secondario e terziario e per chi ha un indice di *profiling* basso.

Dal punto di vista territoriale, **nelle Regioni del Nord-Ovest più della metà dei giovani trova la prima occupazione entro un mese (57,1%)**, rispetto al 33,3% nelle Regioni del Sud e Isole. Questi gap permangono anche nel medio e lungo periodo.

Figura 9 – Tasso di inserimento occupazionale a sei mesi per anno di conclusione



Fonte: ANPAL (dati al 31 dicembre 2019)

2.5 INCENTIVI

Nel 2020 è stato istituito l'incentivo occupazionale **IO LAVORO**, che consiste nel riconoscimento di un incentivo ai datori di lavoro privati che assumono, su tutto il territorio, persone disoccupate ai sensi dell'articolo 19 del D.lgs n. 150/2015 e dell'art. 4, comma 15-*quarter* del Decreto Legge n. 4 del 28/01/2019, in possesso di una delle seguenti caratteristiche:

- a) lavoratori di età compresa tra i 16 e i 34 anni;
- b) lavoratori con età pari o inferiore ai 35 anni, privi di impiego retribuito da almeno 6 mesi.

Le tipologie contrattuali incentivate, sono:

1. contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
2. contratto di apprendistato professionalizzante;
3. contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per soci lavoratori di cooperative.

² Sono considerati solo i giovani che hanno concluso un intervento entro il 30 giugno 2019 per garantire il periodo di osservazione di 6 mesi per tutti.

Il valore economico dell'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.062 euro per lavoratore assunto (l'importo è calcolato dall'INPS in base alla retribuzione prevista dal contratto di assunzione incentivato).

Le domande per accedere all'incentivo IO LAVORO possono essere presentate dal 01/01/2020 al 31/12/2020, mentre il periodo di fruizione termina il 28/02/2022.

L'incentivo è finanziato a valere sulle risorse dei Programmi operativi del Fondo sociale europeo gestiti dall'ANPAL (PON SPAO e POC SPAO) per un importo totale pari a euro 329.400.000,00.

* * *

Nell'ambito della Garanzia Giovani sono state finanziate misure destinate alla creazione di posti di lavoro attraverso l'erogazione di incentivi alle imprese per l'assunzione di giovani. Gli **incentivi occupazionali in Garanzia Giovani** sono finalizzati a promuovere l'ingresso e la stabilizzazione nel mercato del lavoro dei giovani attraverso agevolazioni per le imprese che assumono un giovane iscritto al Programma, sotto forma di diminuzioni del costo del lavoro per specifiche tipologie contrattuali. Gli importi dell'incentivo variano in funzione della tipologia di contratto, delle caratteristiche del giovane (*profiling*) e delle differenze territoriali. Tra il 2014 e il 2019, le risorse complessivamente messe a disposizione ammontano a 580,5 milioni di euro (tavola 4).

Tavola 4 – Annualità di riferimento e risorse programmate per incentivi finanziati all'interno del Programma Garanzia Giovani

Tipologia di incentivo	Annualità di riferimento	Risorse programmate (in milioni di euro)
Bonus occupazionale	2015-2016	170,5
Super bonus -trasformazione tirocini	2016	50,0
Incentivo occupazione Giovani	2017	200,0
Incentivo occupazione Neet	2018	100,0
Incentivo occupazione Neet	2019	60,0
Totale		580,5

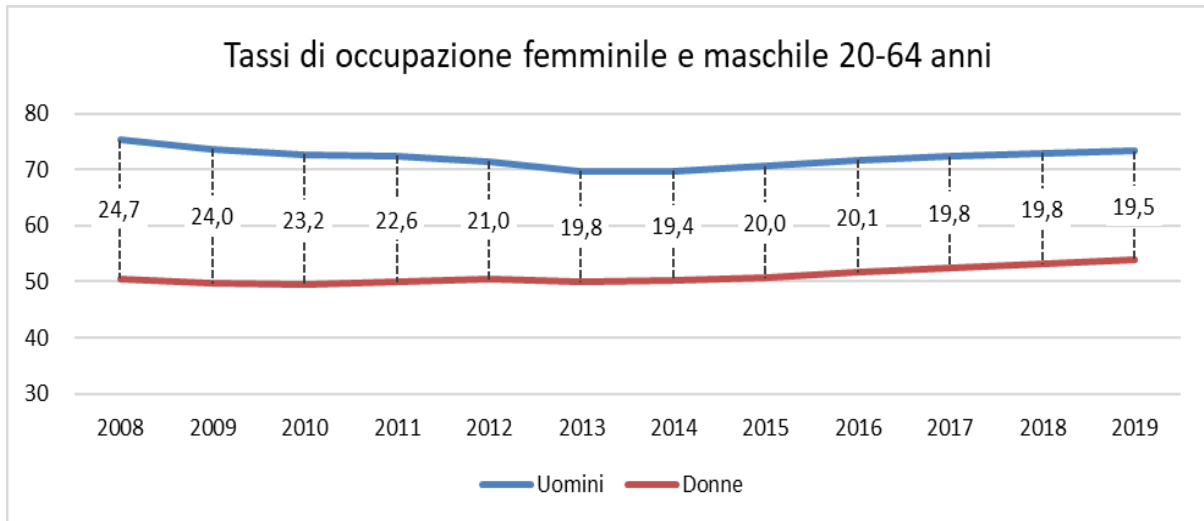
Fonte: elaborazioni ANPAL su dati INPS (dati al 30 aprile 2019)

In particolare, per quanto riguarda l'**Incentivo occupazione Neet**, al 31 dicembre 2019 le domande confermate risultano 74.056, per un ammontare complessivo di 169,6 milioni di euro. Il 75,1% delle domande confermate si concentra nelle Regioni più sviluppate. Rispetto alle domande di incentivo confermate, il 60% riguarda giovani di genere maschile e il 40% giovani donne. All'interno delle fasce d'età, il 47,1% è riferito ai giovani 20-24enni e il 37,6% riguarda i giovani 25-29enni. Le donne risultano più concentrate nelle fasce di età più adulte

3. OCCUPAZIONE FEMMINILE

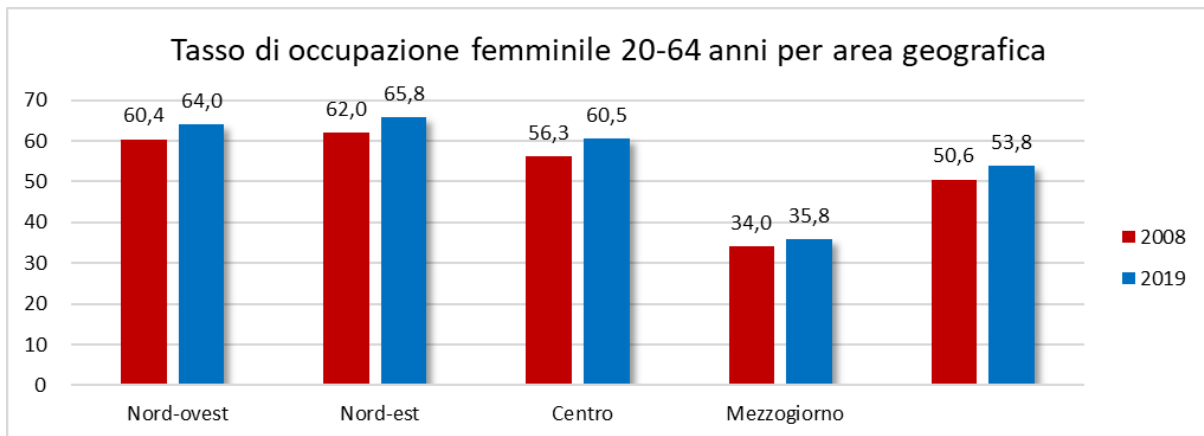
3.1. OCCUPAZIONE FEMMINILE E MATERNITÀ

I tassi di occupazione femminile hanno conosciuto negli ultimi anni un lento ma costante incremento. Tale trend peraltro, non ha modificato il proprio andamento anche durante gli anni di maggior intensità della recente crisi economico-finanziaria, come invece avvenuto per il corrispettivo tasso maschile. Per quanto in diminuzione, tuttavia, il gap rispetto alla popolazione maschile rimane molto elevato e si attesta, nel 2019, a 19,5 punti percentuali prossimo ai livelli del 2018 (19,8 p.p.).



Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali

Il tasso di occupazione femminile risente pesantemente, inoltre, del contesto economico di appartenenza. Nel meridione la quota di occupate tra i 20 e i 65 anni risulta essere quasi la metà di quella registrata nelle regioni dell'Italia Nord-orientale, con variazioni nel decennio decisamente più contenute rispetto a queste ultime.



Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali

Il gap di genere nei tassi di disoccupazione è in parte dovuto al differente coinvolgimento dei partner nel lavoro domestico e nel lavoro di cura e dai conseguenti problemi di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Per le donne il tempo dedicato al lavoro non retribuito domestico e di cura si attesta al 19,2%, vale a dire più di 2 volte e mezzo di quanto rilevato fra gli uomini.

La nascita di un figlio per le donne incide nelle dinamiche di accesso all'occupazione non solo limitatamente al periodo della maternità, ma anche nei primi anni di vita del bambino.

Il ricorso al *part time* diventa, quindi, una soluzione spesso necessaria per risolvere tale conflitto. Nel complesso fra le donne di età compresa tra i 15 e i 64 anni, la quota di occupate a tempo parziale è pari al 32,9%, con valori che nelle classi comprese tra i 25 e i 49 anni sfiorano o superano il 34%; percentuali che risultano essere tra le 3 e le 6 volte superiori rispetto a quelli registrati per gli uomini.

Occupati età 15-64 anni per tipologia di orario di lavoro (part time-Full Time) per genere. Anno 2019, valori percentuali

Genere	Età	Tempo pieno	Tempo parziale (part time)	Totale
Uomini	15-64	91,8	8,2	100,0
	25-34	88,0	12,0	100,0
	35-44	93,0	7,0	100,0
	45-49	94,1	5,9	100,0
Donne	15-64	67,1	32,9	100,0
	25-34	66,1	33,9	100,0
	35-44	65,2	34,8	100,0
	45-49	65,0	35,0	100,0

Fonte: Istat, RCFL. Media annuale 2019

Si tratta di una scelta in molti casi volontaria e dettata da necessità esterne. Un terzo delle donne in *part time* di età compresa tra i 25 e i 49 anni, infatti, non ricerca un lavoro a tempo pieno e, di queste ultime, quasi il 54% richiede un orario ridotto per prendersi cura dei figli o di altre persone non autosufficienti.

Donne di età 25-44 occupate in part-time per motivo. Anno 2019

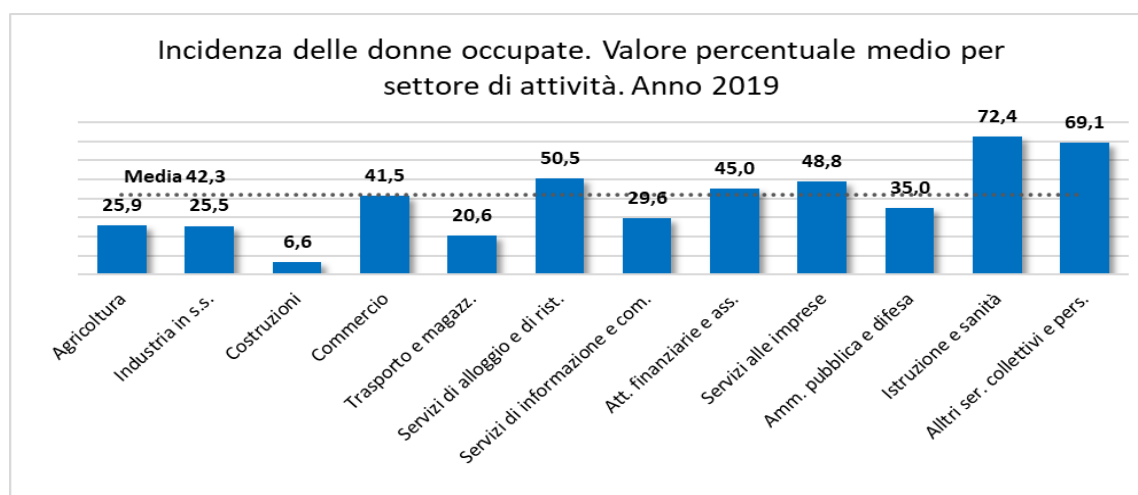
	Non vuole un lavoro a tempo pieno	Non ha trovato un lavoro a tempo pieno	Altri motivi	Non sa	Totale
25-34	22,7	71,0	6,1	0,3	100,0
35-44	35,5	56,4	7,9	0,2	100,0
45-49	36,6	56,2	7,1	0,1	100,0
Totale 25-49	32,0	60,6	7,1	0,2	100,0

Fonte: Istat, RCFL. Media annuale 2019

Tali difficoltà si accompagnano a tassi di inattività femminile decisamente elevati: nel 2019 la quota di donne inattive tra i 20 e i 64 anni, per quanto in diminuzione, è rimasta di oltre 20 punti percentuale più elevata di quella maschile. Il 23,2 % delle donne inattive tra i 20 e i 49 anni non cerca un lavoro, per prendersi cura dei bambini o di altri familiari e considera i servizi territoriali destinati alla cura dei bambini o di altre persone bisognose di assistenza assenti, inadeguati o troppo costosi. È del resto proprio la cura dei figli, insieme a quella destinata ad altre persone non autosufficienti, il principale motivo che allontana le donne tra i 25 e i 44 anni dal mercato del lavoro.

3.2 TASSI DI CONCENTRAZIONE FEMMINILE PER SETTORE E PROFESSIONE

Nel 2019 in Italia risultano mediamente occupate circa 9 milioni e 871 mila donne, pari al 42,3% del totale degli occupati. Il settore industriale presenta, unitamente a quello agricolo, una partecipazione femminile nettamente inferiore alla media complessiva, con valori che per le costruzioni si fermano al 6,6%. Di contro, risulta nettamente sovra rappresentata la componente femminile nei settori istruzione e sanità, come in quelli dei servizi collettivi e personali. Si consideri che da soli questi ultimi due settori raccolgono oltre il 38% delle donne occupate, a fronte di una percentuale maschile pari all'11,3%.



Fonte ISTAT, RCFL, media 2019

Relativamente ai profili professionali, le donne presentano una concentrazione superiore al dato medio nazionale nelle professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione, nelle attività qualificate del commercio e dei servizi e, soprattutto, nelle mansioni esecutive nel lavoro d'ufficio. Le basse percentuali relative all'agricoltura, all'artigianato e alla conduzione di impianti sono dovute allo scarso coinvolgimento delle donne nel settore agricolo e in quello industriale.

Resta bassa anche la presenza femminile nella categoria dei "Legislatori, imprenditori e alta dirigenza", mentre è elevata la percentuale di occupazione femminile nei profili impiegatizio e in quello di collaboratore familiare.

Donne occupate per professione. Distribuzione e percentuale incidenza per professione. Anno 2019, valori percentuali

Professione	Distribuzione	Incidenza su totale occupati
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	1,6	25,9
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	19,4	54,9
Professioni tecniche	16,8	39,9
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	17,3	64,9
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	26,1	57,7
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	4,1	12,1
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	3,0	15,9
Professioni non qualificate	11,6	45,2
Forze armate	0,1	3,6
Totale	100,0	42,3

Fonte ISTAT, RCFL, media 2019

Donne occupate per profilo professionale e genere. Distribuzione e incidenza su totali occupati per settore Anno 2019.

Profilo professionale	Distribuzione	Incidenza
Dirigente	1,3	31,7
Quadro	5,6	45,7
Impiegato	45,1	57,4
Operaio	30,4	35,1
Apprendista	0,5	34,9
Lavoratore a domicilio	0,0	72,9
Tot. Dipendenti	82,9	45,4
Imprenditore	0,6	22,6

Libero professionista	5,2	35,7
Libero professionista senza dipendenti	4,7	37,4
Libero professionista con dipendenti	0,5	25,7
Lavoratore in proprio	8,2	26,6
Lavoratore in proprio senza dipendenti	5,7	26,4
Lavoratore in proprio con dipendenti	2,5	27,2
Coadiuvante familiare	1,7	55,0
Socio di cooperativa	0,1	34,2
Collaboratore	1,3	56,7
Tot Indipendenti	17,1	31,8
Totale	100,0	42,3

Fonte ISTAT, RCFL, media 2019

4. POLITICHE E PROGRAMMI DI EDUCAZIONE E FORMAZIONE

Le politiche formative attuate dall'Italia negli ultimi anni hanno mirato a favorire la transizione tra formazione e lavoro attraverso vari strumenti, tra cui: il *work based learning*, l'apprendistato, l'alternanza scuola-lavoro e l'offerta di formazione tecnica superiore delle filiere ITS (istituti tecnici superiori) e IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore). Tali politiche sono state finalizzate sia a dotare l'individuo delle competenze di base e trasversali necessarie al suo inserimento nella vita sociale e politica della comunità sia a qualificarlo attraverso lo sviluppo delle competenze tecnico professionali richieste dal mercato del lavoro, al fine di promuoverne l'occupabilità. In questo contesto, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), il Ministero dell'Istruzione e il Ministero dell'Università e della Ricerca hanno adottato misure idonee a promuovere la filiera dell'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP).

In particolare, il Ministero del Lavoro ha concentrato la sua azione sull'introduzione e lo sviluppo di programmi di apprendimento basati sul lavoro, inclusi i sistemi di apprendimento duale e di apprendistato. Lo scopo principale che si sta perseguendo è quello di rendere sempre più sinergici i sistemi d'istruzione e formazione con il mercato del lavoro, migliorando la qualità di tali sistemi, attraverso i processi di riconoscimento delle competenze, l'adeguamento dei curricula, favorendo il passaggio dei giovani dal sistema dell'istruzione al mondo del lavoro.

Il Ministero intende concentrare la sua azione principalmente sull'attuazione di percorsi formativi di **apprendistato di primo livello**. Questo istituto contrattuale potrebbe rappresentare una efficace risposta alla difficoltà delle aziende di reperire nel mercato del lavoro profili professionali specializzati, tramite l'attuazione di percorsi di formazione finalizzati ad investire sul capitale umano in modo mirato alle esigenze produttive delle aziende, riducendo così il *mismatch* tra competenze richieste nel mercato del lavoro e quelle fornite dai percorsi di istruzione e formazione.

In quest'ottica, la Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali del Ministero del Lavoro, in data 5 dicembre 2019 ha proceduto a ricostituire, dopo 6 anni in cui l'Organismo non veniva convocato, l'Organismo tecnico previsto dall'art. 46, co. 3, D. Lgs. 81/2015. Tale Organismo, coordinato dalla suddetta Direzione Generale, è composto dal MIUR, dalle associazioni più rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori e dai rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni e PP.AA.

Tra i suoi obiettivi principali vi è quello di attuare un coordinamento, a livello nazionale, tra tutti i soggetti che si occupano dell'apprendistato, al fine di facilitarne l'applicabilità

Nel corso della prima riunione di tale Organismo tecnico, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha condiviso un manuale operativo, predisposto da ANPAL Servizi nell'ambito di una pregressa attività di confronto con alcune amministrazioni regionali, enti di formazione, figure tecniche del mondo datoriale e dei consulenti del lavoro che vantano una maggiore esperienza nell'attivazione dei contratti di apprendistato. Tale manuale si prefigge di descrivere e di facilitare le modalità di attivazione e gestione del contratto di apprendistato di I livello da parte delle istituzioni formative e dei datori di lavoro, con l'intento di perseguire il miglioramento dell'aderenza al mercato del lavoro dei sistemi d'istruzione e formazione, favorire il passaggio dall'istruzione al mondo del lavoro e ridurre i fenomeni di abbandono e dispersione scolastica/formativa nonché migliorare la qualità dei sistemi di istruzione e formazione professionale, attraverso i processi di riconoscimento delle competenze, l'adeguamento dei curricula e l'introduzione e sviluppo di programmi di apprendimento basati sul lavoro, inclusi i sistemi di apprendimento duale.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha inoltre previsto la costituzione di gruppi di lavoro territoriali in diverse regioni – con il supporto tecnico di ANPAL Servizi – allo scopo di individuare, con un approccio *bottom-up*, le ulteriori criticità inerenti all'applicazione del contratto di apprendistato di I livello. I report di tali gruppi di lavoro regionali, riunitisi in modalità virtuale a causa dell'emergenza da COVID-19, sono stati inseriti da ANPAL servizi nel dossier "Questioni aperte in materia di apprendistato di I livello", avente ad oggetto tutte le problematiche che ancora sono di concreto ostacolo alla piena diffusione e applicazione del suddetto contratto di apprendistato di I livello.

Tale dossier costituisce la piattaforma di lavoro comune per la discussione e l'analisi con gli ulteriori soggetti coinvolti, quali l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e la Fondazione consulenti del lavoro e sarà alla base di un ulteriore tavolo tecnico di confronto (il cd. tavolo nazionale tecnico di supporto), composto da tutti gli attori di sistema coinvolti e il cui scopo sarà fornire chiarimenti normativi - interpretativi univoci e di semplificazione per favorire la piena attuazione del contratto di apprendistato di I livello.

5. LAVORATORI CON DISABILITA'

Nel corso dell'ultimo anno non sono state introdotte nuove misure volte a promuovere l'occupazione delle persone con disabilità fisica e psichica inferiore al 45%. La normativa relativa al collocamento mirato, come già illustrato nel rapporto precedente, è diretta a promuovere l'occupazione e il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità, prevedendo misure più incisive per le situazioni di disabilità più gravi. I soggetti che presentano una disabilità inferiore al 45% possono beneficiare, al pari delle altre categorie, delle misure di sostegno al reddito quali il Reddito di cittadinanza, la Pensione di Cittadinanza e il REM (Reddito di Emergenza), introdotto per far fronte alla crisi legata all'epidemia COVID-19, nonché delle misure di accompagnamento al lavoro e di reinserimento nel mondo del lavoro attraverso un programma personalizzato per i disoccupati.

In materia di *smart working* emergenziale, alcune disposizioni riguardanti i lavoratori dipendenti con disabilità grave o aventi nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave sono state introdotte con l'art. 39 del decreto legge "Cura Italia" n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020 n. 27 (ALLEGATO 4), prevedendo nel dettaglio – fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica – il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della L. 81/2017), a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Viene, inoltre, previsto un diritto di precedenza per i lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa, ai quali è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile (comma 2). Detta previsione si applica anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse (comma 2-bis).

ANPAL, in qualità di autorità di coordinamento del Fondo sociale europeo in Italia, ha analizzato gli interventi e le misure programmati e implementati nell'attuale programmazione dei fondi europei 2014-2020 dalle Regioni e dalle altre Amministrazioni centrali per la realizzazione di servizi di supporto alle persone disabili nei rispettivi percorsi di autonomia. Sono state analizzate anche le proposte di riprogrammazione dei programmi operativi regionali in risposta all'emergenza covid-19, che impattano soprattutto sugli obiettivi OT 8 (occupazione) e OT9 (inclusione sociale) indicati dalla Commissione europea.

Al termine dell'analisi suddetta si è riscontrato che tutte le Regioni hanno previsto una concentrazione degli interventi relativi al tema della disabilità nell'ambito dell'obiettivo tematico OT 9 – “Promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione”. Si tratta di azioni che hanno riguardato soprattutto l'attivazione e il miglioramento dei servizi per i disabili, l'erogazione alle famiglie di buoni/voucher per l'accesso a servizi di assistenza anche domiciliare e l'implementazione di sportelli per l'incontro tra domanda e offerta di assistenti familiari. Inoltre, per garantire un'assistenza domiciliare qualificata, sono stati avviati percorsi di qualificazione per gli operatori socio - sanitari e interventi formativi per gli assistenti familiari.

Le Regioni, quindi, hanno privilegiato gli interventi finalizzati all'aumento, al consolidamento e alla qualificazione dei servizi di cura rivolti a persone con limitazioni dell'autonomia nonché al potenziamento della rete infrastrutturale dell'offerta di servizi sanitari e socio - sanitari territoriali. Si tratta, ancora una volta, di una visione delle politiche sociali incentrata su interventi e azioni che riguardano principalmente la sfera assistenziale, piuttosto che quella occupazionale e della formazione.

Ci sono state, tuttavia, delle Regioni che hanno interpretato in senso più ampio gli indirizzi di integrazione delle politiche sociali dell'Unione europea, prevedendo non solo azioni rivolte a favorire l'accesso dei disabili ai servizi e alle strutture sanitarie, senza discriminazione, ma inserendo apposite misure finalizzate ad agevolare l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro e orientate a promuovere l'istruzione inclusiva degli studenti disabili.

Alcune Regioni, poi, hanno programmato e finanziato azioni rivolte alla partecipazione al mondo del lavoro delle persone disabili e alla promozione della istruzione e formazione dei disabili, adottando un approccio più incisivo al tema della disabilità.

In materia di gestione emergenza sanitaria COVID-19, con riferimento all'occupazione, l'azione delle Regioni (che si ricorda sono competenti in materia di politiche attive e servizi per l'impiego) si è orientata principalmente ad assicurare da remoto il regolare svolgimento delle attività istituzionali da parte dei Centri per l'Impiego (CPI).

A titolo esemplificativo, la Regione Lazio con l'Avviso urgente – “Erogazione on line dei servizi dei CPI” ha previsto un bando per servizi specifici per lo svolgimento delle attività istituzionali dei Centri per l'impiego da remoto, prevedendo tra l'altro, il Servizio di Inserimento Lavorativo dei Disabili.

La regione Veneto ha introdotto misure per i servizi per il lavoro, prevedendo la chiusura al pubblico dei Centri per l'Impiego sino al 31 maggio 2020, garantendo i principali servizi per lavoratori e imprese in modalità a distanza e online, nonché tutti i servizi ONLINE erogati tramite il *Contact Center* di Veneto Lavoro e tramite il portale ClicLavoro Veneto. E' stata in tal modo assicurata la continuità di tutte le attività inerenti a contatti e colloqui telefonici per chi è alla ricerca di un

impiego, compresi i servizi per le persone con disabilità iscritte agli elenchi del collocamento mirato. Si è svolto con continuità anche il servizio di incontro tra domanda e offerta di lavoro per le imprese del territorio alla ricerca di personale – in particolare per le aziende che svolgono attività essenziali nel settore agroalimentare, sanità e logistica – ed il servizio di orientamento a distanza, su richiesta telefonica o per *email*.

ALLEGATI:

- 1) Rapporto convenzione OIL n. 122/1964 anno 2019;
- 2) Rapporto ex art. 19 Cost. Oil su convenzioni non ratificate e sulle raccomandazioni anno 2019;
- 3) Decreto Legge n.34 del 19 maggio 2020 (c.d. Decreto Rilancio);
- 4) Decreto Legge “Cura Italia” n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020 n. 27;
- 5) Elenco delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro a cui è trasmesso il Rapporto.