

Un intervento atteso in tutta Italia

Penalizzazione retributiva per chi ha superato i cinquant'anni

ANALISI

DI **MICHELE TIRABOSCHI**

Con la firma del decreto interministeriale, ora alla Corte dei conti per la registrazione, giunge finalmente a conclusione la complessa e controversa opera di definizione, da parte del Governo, dei criteri di utilizzazione del contratto di inserimento al lavoro per le donne. Non che il compito dei ministeri di Lavoro ed Economia fosse particolarmente arduo, trattandosi semplicemente di individuare, ai sensi dell'articolo 54, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 276/2003, le aree territoriali ove il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno 20 punti percentuali di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile sia di 10 punti percentuali superiore sempre rispetto a quello maschile.

Il compito dei due ministeri, invero, è divenuto complicato proprio alla luce dei risultati delle rilevazioni statistiche che avevano condotto a una conclusione emblematica quanto politicamente insostenibile. In tutta Italia le donne rappresentano una categoria "svantaggiata" di lavoratori. Non solo, come ci si poteva certo aspettare, nelle aree del Meridione, dove poco meno del 30% delle donne risulta avere un lavoro regolare. Ma anche nelle regioni del ricco Nord-Est, dove il divario occupazionale tra uomini e donne oltrepassa di gran lunga i 20 punti percentuali indicati come parametro di riferimento dalla riforma Biagi. Alla luce di queste risultanze — recepite in una bozza di decreto interministeriale rimasto sepolto in qualche cassetto ministeriale per oltre un anno — non solo sarebbe stato possibile assumere in tutta Italia lavoratrici attraverso il nuovo contratto di inserimento,

Soprattutto sarebbe stato possibile procedere a un loro sottoinquadramento, fino a due livelli contrattuali, in quanto donne. O, meglio, in quanto ritenute, almeno nel nostro Paese, categoria svantaggiata sul mercato del lavoro. Circostanza questa ritenuta politicamente improponibile alla stregua di un malinteso principio di uguaglianza formale che, seppure astrattamente ineccepibile, certo non concorre, sia lecito dubitare, a eliminare situazioni di disparità sostanziale come quelle che le crude rilevazioni statistiche indicano senza alcuna ambiguità.

Si è così dovuto aspettare un intervento correttivo della riforma Biagi, veicolato attraverso il "pacchetto competitività", per sbloccare la situazione e, anche, per superare l'evidente imbarazzo del Governo, rispetto a uno strumento contrattuale pure ritenuto particolarmente appetibile per le imprese, ma rimasto al palo per la mancanza di un sufficiente consenso sociale e politico. La legge 80/2005 ha così escluso la possibilità di sottoinquinare le donne assunte ex articolo 54, comma 1, lettera e), fatte salve diverse intese raggiunte in sede di accordo collettivo.

Superato lo stallo politico è stato facile recuperare la bozza di decreto interministeriale che viene così ora riproposta nella sua interezza. La conclusione è che si potrà finalmente assumere le donne con contratto di inserimento in tutte le parti d'Italia, almeno per il triennio 2004-2006, sanando così anche le situazioni pregresse, perché in tutto il Paese si registrano tassi di occupazione di 20 punti percentuali inferiori di quelli degli uomini. Non sarà invece possibile procedere al loro sottoinquinamento salvo il caso, è bene precisare, che la lavoratrice venga assunta non in quanto donna ma in quanto over-50 o disoccupata di lungo periodo ovvero per una delle altre causali previste dalla legge diverse da quella di cui all'articolo 54,

comma 1, lettera e).

Discorso a parte merita invece la questione degli incentivi economici che accompagnano il contratto di inserimento. Stante le normative comunitarie in materia di incentivi alla occupazione e aiuti di Stato le uniche aree soggette al beneficio dello sgravio contributivo conforme a quello proprio del vecchio contratto di formazione e lavoro saranno le regioni meridionali, dal Lazio in giù. Più precisamente, gli incentivi di cui all'articolo 50, comma 3, del Dlgs 276/2003, si applicheranno ai contratti di inserimento stipulati con lavoratrici che siano residenti in una delle

Regioni del Mezzogiorno. Una misura questa che potrebbe dare luogo, a ben vedere, a forme anomale di mobilità geografica delle lavoratrici.

Un'impresa settentrionale potrebbe infatti percepire il beneficio contributivo anche per le lavoratrici operative in unità produttive del Nord, a condizione tuttavia che la lavoratrice mantenga la residenza al Sud. Con il decreto viene in ogni caso accolto, seppure con grave ritardo, l'invito delle parti sociali, contenuto nell'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, di destinare specifiche misure di incentivazione per le assunzioni con contratti di inserimento o reinserimento al lavoro con particolare riguardo alle prospettive di inserimento occupazionale delle donne.

Resta tuttavia irrisolto, e lo sarà ancora a lungo per le ragioni politiche sopra ricordate, il problema dei tassi di occupazione regolare delle donne nelle aree del Nord-Italia, che infatti rimangono davvero troppo bassi: mediamente di 10/15 punti percentuali inferiori rispetto a quelli degli altri Paesi europei e in ogni caso di ben 10 punti percentuali inferiori al target di Lisbona che fissa il benchmark della occupazione femminile per il 2010 al 60 per cento.

Tiraboschi@unimore.it

Il periodo di riferimento è 2004-2006

Sanatoria per le situazioni pregresse

