



Provincia di Pistoia

Che “genere” di crisi...

*Documento allegato alla relazione
Consiglio straordinario aperto sui problemi della crisi
28 ottobre 2009*

*“Dobbiamo tentare l'impossibile.
E possiamo solo sperare – senza poterci
basare su previsioni affidabili e tanto meno certe – di
riuscire prima o poi con uno sforzo lungo a eguagliare
quegli standard e a raggiungere quegli obiettivi, dimostrandoci,
così, all'altezza della sfida”*

Z. BAUMAN, “L'arte della vita”

Crisi economica e mercato del lavoro: un'analisi di genere

1. Occupazione femminile e crisi

ILO

Secondo le stime dell'ILO la crisi economica in atto potrebbe, a livello mondiale, fare perdere il lavoro a 22 milioni di donne nel corso del 2009. Un dato preoccupante se si considerano le discriminazioni di genere esistenti nel mercato del lavoro: le donne presentano infatti rispetto agli uomini una più bassa percentuale nonché una minore qualità dell'occupazione. L'ILO stima inoltre che la percentuale maggiore di lavori vulnerabili, a più bassa remunerazione, caratterizzati da minori tutele e più a rischio, riguarderanno in misura maggiore le donne (tra il 50% ed il 55%).

In tempi di sconvolgimento economico le donne spesso avvertono più rapidamente le conseguenze e sono più lente a godere dei benefici del recupero. Già prima della crisi la maggior parte delle donne erano impegnate all'interno dell'economia informale con salari più bassi e con meno protezione sociale¹

Recentemente l'ILO² ha espresso forti preoccupazioni sull'andamento dell'occupazione in Europa: nel primo trimestre 2009 l'occupazione della zona euro ha subito una perdita di 1 milione e 220 mila posti di lavoro (-1,2% rispetto al primo trimestre del 2008), facendo salire il tasso di disoccupazione medio al 9,2%, con effetti peggiori sulle donne. L'ILO segnala l'aumento dell'inattività per alcune categorie, *in particolare le donne*, dato che rispecchia lo scoraggiamento di molte persone spinte ad uscire dal mercato del lavoro.

Secondo le previsioni dell'ILO, senza un intervento pubblico forte, il riassorbimento della disoccupazione prodotta dalla crisi potrà avvenire soltanto 4/5 anni dopo la fine della crisi stessa e questo non è accettabile. Tra le misure indicate dall'ILO per favorire la ripresa dell'occupazione, in particolare femminile:

- *Fare della parità di genere un principio fondamentale di cui tenere conto in qualsiasi proposta politica ed azione riguardante la crisi economica in atto (approccio del mainstreaming di genere)*
- *Sostenere l'accesso a lavori sostenibili e di qualità sia per gli uomini che per le donne*

¹ *Rapporto annuale sulle tendenze mondiali dell'occupazione femminile*, ILO (marzo 2009)

² *Summit sulla crisi globale*, ILO (15 – 17 giugno 2009)

- *estendere la protezione sociale tra cui sussidi di disoccupazione*
- *favorire la maggiore partecipazione delle donne ai processi decisionali*
- *adottare un "Patto mondiale per l'occupazione"*

CNEL

Anche il CNEL nel rapporto sul mercato del lavoro e crisi, sottolinea che l'andamento della nostra economia rischia di allontanarci ulteriormente dagli obiettivi di Lisbona in particolare in relazione all'occupazione femminile *"raggiungere entro il 2010 un tasso di occupazione femminile del 60% à e della popolazione over 55 anni"*.³

In un recente studio ISFOL sottolinea che il target più esposto alla crisi economica è sicuramente quello femminile per una serie di ragioni strutturali e congiunturali (ad esempio la presenza femminile rilevante in settori industriali maggiormente colpiti dalla crisi come il tessile). Le donne, nonostante siano più scolarizzate degli uomini, sono più esposte alla crisi per una serie di motivi tra cui la maggiore presenza in contratti atipici e precari o la discontinuità strutturale che caratterizza l'occupazione femminile legata all'evento maternità, tra l'altro una delle cause principali delle discriminazioni delle donne sul mercato del lavoro nonché dell'abbandono del posto di lavoro nelle classi centrali di età. Dopo la nascita del figlio una donna su nove esce infatti dal mercato del lavoro in conseguenza di diversi fattori tra cui il più rilevante è la carenza di strutture accessibili per il sostegno della famiglia, ma anche per l'assenza di forme di organizzazione del lavoro che favoriscono la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Per tutte queste considerazioni l'ISFOL conclude che:

ISFOL

*"Il sostegno all'occupazione femminile e giovanile appare fondamentale in base ad almeno tre considerazioni. In primis è proprio tra le donne ed i giovani che si riscontra la più elevata quota di lavoratori qualificati: perdere occupati in questa categoria significa perdere capitale umano per tutto il sistema paese. In secondo luogo queste categorie sono quelle più esposte alla crisi, in funzione della diffusione tra esse di tipologie contrattuali con basso livello di protezione sociale. Infine, in termini di medio periodo la stabilità occupazionale di giovani e di donne dovrebbe garantire un più rapido recupero dei livelli occupazionali complessivi, vista la maggiore facilità di trovare impiego per gli uomini adulti nel mercato del lavoro":*⁴

³ *Mercato del lavoro e crisi*, CNEL (luglio 2009)

⁴ *Affrontare la crisi: proposte per la salvaguardia del capitale umano e dell'occupazione*, ISFOL (febbraio 2009)

2. L'andamento dell'occupazione in Italia

ISTAT

2.1 Tasso di occupazione

Nel secondo trimestre 2009 il numero di occupati nel nostro paese continua a scendere: - 378 mila unità di cui 310 mila riguardano la l'occupazione maschile, registrando il peggior dato dal secondo trimestre del 1994⁵.

Tabella 1 Tasso di occupazione Italia

	Donne	Uomini	Totale
II° Trimestre 2009	46,9%	69%	57,9%
II° Trimestre 2008	47,5%	70,8%	59,2%

Fonte ISTAT

Il tasso di occupazione totale subisce una diminuzione dell'1,2%, la maggior parte legata alla componente maschile dell'occupazione (-1,8%) che fa salire il tasso di occupazione maschile al 69%. Si contrae, anche se in misura minore, l'occupazione femminile (-0,6%), che fa scendere il tasso di occupazione delle donne al 46,9% portando il **gap tra i generi a circa 22 punti percentuali**. Ci stiamo allontanando sempre di più dagli obiettivi di Lisbona sia in relazione al tasso di occupazione maschile (70% da raggiungere entro il 2010) sia soprattutto in relazione al tasso di occupazione femminile che con un valor pari al 47% circa è molto lontano dall'obiettivo fissato a Lisbona del 60%.

La contrazione dell'occupazione è dovuta principalmente alla caduta dell'occupazione a termine (-229 mila unità), alla riduzione del numero di collaboratori/trici (-65 mila unità), nonché alla caduta dell'occupazione autonoma nelle piccole imprese (-145 mila unità). Sottolinea ISFOL che si tratta di una contrazione della cosiddetta **occupazione atipica che coinvolge maggiormente le persone sotto i 34 anni e la componente femminile**.

2.2 Tasso di attività

La caduta dell'occupazione è accompagnata dalla caduta del tasso di attività che risulta essere maggiore per la componente maschile (-1,1% rispetto al tasso di attività femminile che scende dello 0,6%) portando il gap tra i generi a più del 20%.

⁵ Rilevazione sulle forze lavoro, ISTAT II trimestre 2009 (22 settembre 2009)

Tabella 2 Tasso di attività Italia

	Donne	Uomini	Totale
II° Trimestre 2009	51,5%	73,8%	62,6%
II° Trimestre 2008	52,1%	74,9%	63,5%

Fonte ISTAT

Crescono pertanto le persone inattive nel territorio nazionale in particolare la componente femminile che registra un tasso di inattività pari al 48,5%, contro il 26,2% degli uomini.

La crisi economica e la conseguente maggiore difficoltà a trovare un lavoro con grande probabilità è suscettibile di generare effetti perversi e peggiori sulla componente femminile dovuti alla presenza della divisione dei ruoli nella società tale da generare un effetto di scoraggiamento e spingere le donne a preferire il “lavoro per la famiglia” rispetto al lavoro per il mercato, in particolare in presenza di una contrazione della spesa sociale che accompagna di solito i momenti di recessione.

2.3 Tasso di disoccupazione

Nel secondo trimestre 2009 aumentano le persone in cerca di occupazione per un totale di 138 mila unità (130 mila uomini e 8 mila donne), portando il numero totale a 1.841.000 unità. La crisi economica in atto ha determinato un incremento del tasso di disoccupazione, rispetto allo stesso periodo del 2008, che registra **un gap tra i generi pari a 2,5 punti percentuali:**

Tabella 3 Tasso di disoccupazione Italia

	Donne	Uomini	Totale
II° Trimestre 2009	8,8%	6,3%	7,4%
II° Trimestre 2008	8,7%	5,4%	6,7%

Fonte ISTAT

Cresce notevolmente la disoccupazione giovanile in Italia: per le persone tra i 15 – 24 anni si registra infatti un aumento del tasso di disoccupazione che raggiunge una percentuale del 24% (+3,6% rispetto al 2008), con un valore più alto per la componente femminile (27,5%). In crescita anche il tasso di disoccupazione di lunga durata che raggiunge il 3,3% (2,6% per gli uomini e 4,3% per le donne).

3. La situazione del mercato del lavoro a livello regionale e provinciale

3.1 L'andamento dell'occupazione

In base alle rilevazioni effettuate dall'ISTAT nel secondo trimestre 2009⁶ il tasso di occupazione nella nostra regione resta sostanzialmente invariato e pari al 65,8%, con un tasso di occupazione maschile pari al 75,1% ed un tasso di occupazione femminile pari al 56,6%.

Tabella 4 Tasso di occupazione Toscana

	Donne	Uomini	Totale
II° trimestre 2009	56,6%	75,1%	65,8%
II° trimestre 2008	56,5%	74,9%	65,7%

Fonte ISTAT

Nonostante il gap tra i generi sia inferiore al valore nazionale, registriamo una differenza tra il tasso di occupazione maschile ed il tasso di occupazione femminile pari a 18,5 punti percentuali, con un'occupazione delle donne ben lontana dell'obiettivo di Lisbona del 60%.

Anche nella nostra provincia il tasso di occupazione femminile, al 31/12/2008, risulta notevolmente inferiore al tasso di occupazione maschile **con un gap tra i generi di circa 21 punti percentuali, superiore alla media regionale.**⁷

Tabella 5 Tasso di attività, di occupazione e di disoccupazione provincia Pistoia

	Pistoia								
	2006			2007			2008		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Tasso attività	78,8	61,8	70,3	77,2	59,2	68,1	76,4	56,5	66,3
Tasso occupazione	75,2	55,7	65,4	74,8	55,3	65,0	73,9	53,1	63,4
Tasso disoccupazione	4,4	9,9	6,8	3,0	6,5	4,5	3,2	5,9	4,3

Fonte ISTAT. Elaborazioni: Ufficio Statistica della Provincia di Pistoia

3.2 Tasso di attività

In controtendenza la Toscana, rispetto al dato nazionale, che registra nel secondo trimestre di quest'anno, un tasso di attività sostanzialmente invariato al 69,3%. In

⁶ ISTAT, 22 settembre 2009

⁷ Nella tabella 5 vengono riportati i valori del tasso di attività, tasso di occupazione e tasso di disoccupazione per la provincia di Pistoia per le annualità 2006, 2007 e 2008, non avendo a disposizione i valori per l'anno 2009.

lieve aumento il tasso di attività maschile (+0,2%) mentre assistiamo **ad una modesta riduzione del tasso di attività femminile** (-0,2%) tale da controbilanciare l'incremento del tasso di attività degli uomini.

Tabella 6 Tasso di attività Toscana

	Donne	Uomini	Totale
II° trimestre 2009	61,1%	77,5%	69,3%
II° trimestre 2008	61,3%	77,3%	69,3%

Fonte ISTAT

Inferiore ai valori regionali il tasso di attività nella nostra provincia che al 31/12/2008 è pari al 66,3% con un tasso di attività femminile del 56,5%, venti punti percentuali inferiore al tasso di attività maschile (Tabella 5).

3.3 L'andamento della disoccupazione

In lieve diminuzione nel secondo trimestre 2009 il tasso di disoccupazione regionale che raggiunge un valore pari al 4,9% contro il 5,2% registrato nel II° trimestre 2008. Il tasso di disoccupazione maschile resta invariato al 3% mentre assistiamo alla lieve diminuzione del tasso di disoccupazione femminile che si assesta al 7,3%, **più del doppio di quello maschile.**

Tabella 7 Tasso di disoccupazione Toscana

	Donne	Uomini	Totale
II° trimestre 2009	7,3%	3,0%	4,9%
II° trimestre 2008	7,9%	3,0%	5,2%

Fonte ISTAT

Al 31 dicembre 2008 il tasso di disoccupazione nella nostra provincia è pari al 4,3% con un tasso di disoccupazione femminile quasi doppio rispetto a quello maschile. Se analizziamo lo stock di persone iscritte ai Centri per l'Impiego della Provincia di Pistoia nel primo semestre 2009⁸, rileviamo che è pari a 29.650 unità **di cui il 64,7% sono donne pari a 19.194 unità.** L'età media degli iscritti è pari a 40,3 anni.

In aumento - nel primo semestre 2009 - il numero di persone iscritte al Sistema Provinciale per l'Impiego (dato di flusso) pari a 4.833 unità di cui **il 53,4% delle**

⁸ Osservatorio Provinciale Mercato del Lavoro (settembre 2009)

iscrizioni riguarda la componente femminile (2.608 donne). L'età media dei nuovi iscritti è pari a 35 anni.

3.4 Avviamenti al lavoro

Se passiamo ad analizzare il numero di avviamenti per il primo semestre 2009 rileviamo che a livello regionale registrano una diminuzione pari a 72 mila unità, con un picco negativo nel mese di giugno (-26%). **Le maggiori difficoltà occupazionali sembrano riguardare le componenti più deboli del mercato del lavoro in particolare le donne con una perdita significativa di avviamenti al lavoro, sempre più consistente al passare dei mesi: - 23 mila unità nel primo trimestre 2009 che salgono a meno 29 mila unità nel secondo trimestre 2009.**⁹

Dai dati forniti dall'Osservatorio del mercato del lavoro della Provincia di Pistoia¹⁰ risulta che il totale degli avviamenti nel primo semestre 2009 è pari a 14.581 unità e coinvolge per la maggior parte la componente femminile (7.920 donne, pari al 54,3% del totale). Il 57,8% degli avviamenti riguarda contratti a tempo determinato, il 14,5% a tempo indeterminato, il 6,3% apprendisti, il 10% contratti di lavoro atipici e l'1,4% lavoro interinale.

Da segnalare che la provincia di Pistoia mostra nel primo semestre 2009 un trend negativo degli avviamenti al lavoro, tra i peggiori in Toscana, pari al -23,9% un valore che risulta essere superiore alla contrazione registrata nel territorio regionale (-17,6%).

3.5 Ammortizzatori sociali (CIG, Indennità di disoccupazione, Mobilità)

In aumento nella nostra regione e nella nostra provincia il ricorso agli ammortizzatori sociali al fine di contenere l'impatto sociale ed economico della crisi. Nel periodo gennaio - settembre di questo anno le ore di Cassa Integrazione Guadagni, rispetto allo stesso periodo del 2008, aumentano nella nostra provincia del 277,47% (per un totale di ore autorizzate pari a 871.836). La contrazione della domanda e l'aggravarsi della crisi che ha caratterizzato tutti i settori dell'economia, ha determinato sia un aumento del ricorso alla CIGO, che subisce una variazione tra i due periodi pari a circa il 257%, sia alla CIGS che registra una variazione pari a più del 310%.

⁹ Flash lavoro Regione Toscana, 2/2009

¹⁰ OPML, settembre 2009

Flash Lavoro
Regione
Toscana

Osservatorio
Provinciale
Mercato del
Lavoro

Dati INPS
CIG

Tabella 8 Ore autorizzate di CIG nella provincia di Pistoia

	2009			2008			var. % 2009-2008		
	Operai	Impiegati	Totale	Operai	Impiegati	Totale	Operai	Impiegati	Totale
Ordinaria	513.806	31.256	545.062	151.055	1.686	152.741	240,14%	1753,86%	256,85%
Straordinaria	283.137	43.637	326.774	68.361	9.867	78.228	314,18%	342,25%	317,72%
Totale	796.943	74.893	871.836	219.416	11.553	230.969	263,21%	548,26%	277,47%

Elaborazioni su dati INPS

Se il maggiore ammontare di ore autorizzate di CIG riguarda gli operai (796.943 ore contro le 74.893 degli impiegati), dal confronto tra i primi nove mesi del 2009 ed i primi nove mesi del 2008, emerge che la maggiore variazione attiene nella nostra provincia, la componente impiegatizia (548,26% contro il 263,21% degli operai) che come sappiamo, **per la segregazione orizzontale esistente sul mercato del lavoro, interessa soprattutto le donne.**

Se passiamo a considerare la CIG in deroga si rileva che dal 4 maggio al 6 ottobre 2009, sono 4.021 le domande registrate nel sistema informativo regionale, il 45% delle quali riguardano donne - pari a 5.727 lavoratrici, per un totale di 12.729 persone.

In quasi tutte le province toscane il maggior numero di richieste di CIG in deroga interessa i lavoratori, ad eccezione della **provincia di Pistoia in cui sono invece le donne ad essere le maggiori destinatarie di questo ammortizzatore sociale: 594 donne, il 56,4% del totale.**

Tabella 9 Lavoratori per i quali è stata richiesta la CIG in deroga per provincia

Province	Femmine	Maschi	Somma
Arezzo	1.201	1.021	2.222
Firenze	1.444	1.781	3.225
Grosseto	18	36	54
Livorno	110	653	763
Lucca	293	614	907
Massa Carrara	70	159	229
Pisa	633	499	1.132
Pistoia	594	459	1.053
Prato	1.138	1.529	2.667
Siena	226	251	477
Totale	5.727	7.002	12.729

Regione Toscana

Da rilevare che a Pistoia, a differenza di quanto accade in media a livello regionale, **sono a maggioranza donne le persone con la qualifica di operaio** che hanno fatto richiesta di CIG in deroga (470 donne, il 55% circa).

Servizio Lavoro
Regione
Toscana

CIG in deroga

Tabella 10 CIGS in deroga per genere e per qualifica di operaio

QUALIFICA OPERAIO			
	Donne	Uomini	Totale
Firenze	1.029	1.394	2.423
Prato	850	1.249	2.099
Arezzo	963	832	1.795
Pisa	542	375	917
Pistoia	470	382	852
Livorno	77	458	535
Lucca	217	463	680
Siena	159	184	343
Massa e Carrara	36	120	156
Grosseto	12	23	35
Totale	4.355	5.480	9.835

Regione Toscana

Anche a Pistoia **le donne rappresentano la maggioranza delle persone con qualifica di impiegato che hanno fatto richiesta di CIG in deroga**, in linea con quanto avviene a livello regionale.

Tabella 11 CIGS in deroga per genere e per qualifica di impiegato

QUALIFICA IMPIEGATO			
	Donne	Uomini	Totale
Firenze	323	177	500
Prato	226	184	410
Arezzo	169	49	218
Pisa	62	50	112
Pistoia	91	35	126
Livorno	30	29	59
Lucca	46	44	90
Siena	54	25	79
Massa e Carrara	20	24	44
Grosseto	5	4	9
Totale	1.026	621	1.647

Regione Toscana

Da segnalare che i lavoratori e le lavoratrici per cui è stata richiesta la CIG in deroga appartengono principalmente ad aziende del settore manifatturiero (75%), il 7% ai servizi, il 6% ai trasporti, il 6% al commercio, il 4% alle costruzioni ed il 2% al settore alberghi e ristoranti. Le domande provengono principalmente da aziende del settore manifatturiero (82%) e tra queste **il 35% sono industrie tessili, che come sappiamo risultano in media occupare maggiormente donne.**

Se passiamo ad analizzare le domande presentate all'INPS, per l'indennità di disoccupazione ordinaria, rileviamo che Pistoia rientra tra le province che presentano la maggiore incidenza a livello regionale con 3.435 domande (presentate nel primo semestre 2009), conseguenza della persistente crisi dei sistemi distrettuali di microimprese. In particolare nel periodo Gennaio-Luglio 2009 le persone in disoccupazione ordinaria risultano essere 4.572 in aumento del 204% rispetto al 2008 nello stesso periodo di riferimento.

Se passiamo a considerare la mobilità rileviamo che al 30 giugno 2009 sono 3.169 le persone iscritte, per il 53% uomini. Rispetto al dato di stock, 1.083 sono le persone che si sono iscritte nel primo semestre 2009 (dati di flusso) la maggior parte delle quali sono uomini (57%). Nel periodo Gennaio-Luglio 2009 le persone che ricevono indennità di mobilità risultano essere 1422 (+ 74,47%) rispetto alle 815 in riferimento allo stesso periodo nel 2008¹¹.

3.6 La flessibilità del lavoro in Toscana

Calano gli avviamenti a termine a livello regionale del 12% con punte più elevate per l'apprendistato (-37%), per il lavoro domestico (-22%) ed il lavoro a tempo determinato (-16%) **tipologie contrattuali queste ultime che come sappiamo riguardano maggiormente la componente femminile e giovanile del mercato del lavoro.** Per avere una dimensione del fenomeno della precarietà del mercato del lavoro e delle conseguenze basti pensare che in Toscana alla fine del mese di dicembre 2008 sono scaduti 233 mila contratti a termine, che con grande probabilità non sono stati rinnovati.¹² Il lavoro flessibile è più diffuso tra le donne e tra i giovani, in particolare laureati. La componente femminile rappresenta infatti la componente maggioritaria dell'occupazione temporanea (55%) anche se in diminuzione rispetto al 2004 (59%).¹³ **Per tutte le fasce di età le donne mostrano livelli di presenza nei lavori a termine superiore a quella degli uomini e tendono ad avere contratti più brevi, tendenza che si è accentuata negli ultimi 4 anni.**

In sintesi è importante sottolineare che nella nostra provincia nel periodo Gennaio – Luglio 2009 sono stati coinvolti in licenziamenti, in mancati rinnovi di contratti a

¹¹ Crisi e mercato del lavoro in Provincia di Pistoia (1 settembre 2009) – CIGL Pistoia

¹² *Il mercato del lavoro in Toscana*, IRPET (febbraio 2009)

¹³ Flash Lavoro Regione Toscana (2/2009)

termine, in riorganizzazioni aziendali legate a riduzione di orari e di salari di tutti i settori (tra cui la scuola) un totale di 11.883 tra lavoratori e lavoratrici ¹⁴.

Non si notano pertanto segnali di inversione di tendenza nel nostro territorio anzi si continuano a registrare aumenti delle persone in stato di disoccupazione e in mobilità, interruzione dei contratti a termine, riduzione degli avviamenti anche da parte delle agenzie di lavoro interinale, crescita esponenziale della CIG in tutte le sue forme, riduzione di orario e di salario.

4. Le principali crisi aziendali nella provincia di Pistoia

Alcuni dati possono fornirci una visione d'insieme della crisi economica che ha colpito e sta colpendo il tessuto produttivo locale. *Da gennaio 2009 crescono i fallimenti (19%) nonché il contenzioso legale per mancato pagamento di stipendio, del TFR o lavoro nero che rappresenta l'80% delle 1611 vertenze di lavoro aperte dalla sola CGIL (dal gennaio al 29 agosto 2009).*¹⁵ Molte sono le aziende locali, la maggior parte delle quali appartenenti al Tessile e Abbigliamento, che hanno chiuso con gravi conseguenze per la vita dei lavoratori e delle lavoratrici (*Uemmetre, Recoplast, Enne2, Non Woven Automatex* per citarne alcune). **Uno dei possibili risultati della crisi - come messo in evidenza da ISFOL - è l'acuirsi dell'asimmetria di genere sul mercato del lavoro legata al fatto che la crisi ha colpito fortemente il settore tessile ad elevata occupazione femminile¹⁶, e si sta propagando al settore dei servizi che come sappiamo occupa a maggioranza donne.** Questo sta avvenendo anche nel nostro territorio: la chiusura della *Recoplast*, un'azienda pistoiese del settore dei servizi, ha determinato la messa in mobilità dei dipendenti, di cui più del 60% sono donne. Lo stesso discorso vale per la *Ser.In* un'azienda di servizi, che opera nel campo della digitalizzazione dei dati a maggioranza occupazionale femminile che ha posto in CIGS 43 dipendenti donne su 47 dipendenti totali. Di seguito vengono elencate le vertenze siglate dalle parti sociali nel periodo gennaio - ottobre 2009, che hanno portato alla messa in CIGS o in mobilità di numerosi lavoratori e lavoratrici, o alla stipula di contratti di solidarietà, coinvolgendo in tutto 732 persone:

¹⁴ CGIL Pistoia, settembre 2009

¹⁵ CGIL Pistoia, settembre 2009

¹⁶ ISFOL (febbraio 2009)

Tabella 12 Vertenze anno 2009 (aggiornate al 5.10.09)

Azienda	Settore	Mobilità	CIGS	Contratti Solidarietà	N° persone
RADICI YARN SPA - revocata	Chimico	x			138
GEAL SRL	Chimico	x		x	11
MAS ITALIA SRL	Chimico		x		121
UEMMETRE SPA	Chimico	x			17
RAMMENDO TESSUTI K2 SRL	Tessile		x		81
D'ETTOFFE SPA	Tessile		x		20
D'ETTOFFE SPA	Tessile	x			2
TESSITURA DUEBI SPA	Tessile		x		25
MAGLIFICIO VALDA SPA	Tessile	x	x		7
GRUPPO VICHI SRL	Tessile	x	x		6
RAMMENDO AGLIANESE VICHI	Tessile		x		41
TESSILE DI VICHI MAURIZIO	Tessile		x		18
BIAGIOLI ARNOLFO SPA	Tessile	x			6
PARLANTI SRL	Calzature	x			11
PARLANTI SRL	Calzature		x		41
ENNE 2 SRL	Calzature	x			29
HALTOS SRL	Mobili	x			13
MANTELLASSI SPA	Mobili	x			3
M.F. INTERNATIONAL SRL	Mobili		x		10
FERRARI DIVANI SRL	Mobili-tapp		x		21
NIERI LEGNO SRL	Legno			x	8
CDM PAPER GROUP	Carta		x		61
SAINT GOBAIN VETRI SPA	Vetro	x			6
AUTOMATEX NON WOVEN SRL	Macchinari		x		7
T.I. ENGINEERING SRL	Impianti	x			9
DELTASERRE SPA	Serre, impianti	x			13
PAM SRL	Commercio		x		1
RICOS SRL - revocata	Commercio	x			7
LA FALCE ANTONIO -EREDI	Trasporto	x			11
SER. IN SRL	Servizi	x			47
CENTRO SERVIZI ENERGIA	Servizi	x			7
L'ELETTRICA SPA	Servizi	x			15
RECOPLAST SPA	Servizi		x		44
L'OPEROSA SPA	Servizi				10
MICRONIX	Servizi			x	5
PIEMME GROUP SRL		x			5
TOTALE					877
Procedure revocate: Ricos srl e Radici Yarn spa					-145
TOTALE					732

Servizio Lavoro

Un interessante strumento per sostenere l'occupazione in momenti di crisi è quello dei contratti di solidarietà che permette di evitare il licenziamento applicando il principio di "lavorare di meno e tutti". Attraverso i contratti di solidarietà i lavoratori e le lavoratrici di un'azienda mantengono il posto di lavoro lavorando meno ore con una riduzione dello stipendio. L'azienda paga le ore lavorate mentre l'INPS ed il Fondo Regionale coprono la parte delle ore non lavorate. Questa esperienza sta coinvolgendo ad oggi tre aziende pistoiesi la Geal di Agliana, l'impresa Nieri Legno di Quarrata e la Micronix .

Prendere in considerazione le aziende di maggiori dimensioni rischia di alterare la valutazione degli effetti della crisi sul tessuto produttivo locale che come sappiamo è caratterizzato dalla presenza di piccole e piccolissime imprese, con un numero esiguo di dipendenti, spesso uno o al massimo tre, **in settori che presentano tra l'altro un'occupazione a maggioranza o a totalità femminile**. Si tratta ad esempio delle molte imprese artigiane che appartengono al TAC – Tessile, Abbigliamento e Calzaturiero o del commercio al dettaglio e che non hanno i requisiti per accedere agli ammortizzatori sociali ordinari e neanche una dimensione tale da rendere visibile gli effetti drammatici sull'occupazione.

Raccomandazione

Nonostante le indicazioni che ci provengono a livello comunitario, nazionale e locale sull'importanza di disaggregare i dati per genere, purtroppo bisogna rilevare che ancora oggi ci troviamo di fronte a "dati neutri" che non ci possono fornire indicazioni sugli effetti che la crisi economica sta avendo sulle donne e sugli uomini.

A questo proposito si **sollecita la rilevazione di dati disaggregati per genere, ad esempio nei verbali degli accordi siglati dalle parti sociali.**

La diseggregazione dei dati rappresenta infatti un punto di partenza fondamentale per l'applicazione del principio del mainstreaming di genere, che significa letteralmente "mettere al centro della corrente – in sostanza delle politiche - l'ottica di genere". Le politiche non sono neutre bensì suscettibili di avere ricadute diverse sulle donne e sugli uomini per effetto della differenza di genere che esiste nella società, legata sia alla divisione dei ruoli sia alla presenza di una cultura spesso stereotipata.

Le strategie di intervento per la parità di genere della Provincia di Pistoia

5. Come uscire dalla crisi e favorire lo sviluppo del territorio

Come evidenziato dall'analisi di contesto la crisi economica attuale sta avendo effetti drammatici su **tutti** – lavoratori e lavoratrici - con il rischio di acuire le differenze strutturali esistenti nel mercato del lavoro tra i generi.

A tale proposito appare importante per uscire dalla crisi prima di tutto adottare una serie di azioni volte a migliorare la competitività del tessuto produttivo locale allontanando il rischio di disperdere le competenze e le conoscenze delle persone e di distruggere il capitale sociale territoriale (sistema di valori, reti sociali, beni relazionali) che rappresenta la base per lo sviluppo del territorio. Non bisogna infatti dimenticare che oggi la competitività economica di un territorio risiede nella componente *soft* intesa come grado di conoscenza, di innovazione e di creatività che implica la valorizzazione di tutte le diversità. In questo senso appare strategico pensare ad una serie di azioni volte a favorire l'occupazione femminile che impediscano l'acuirsi delle disuguaglianze e delle discriminazioni sul mercato del lavoro.

E' importante sottolineare che il rilancio dello sviluppo locale passa dalla partecipazione e dall'assunzione di responsabilità da parte di tutti gli attori locali - parti sociali, CCIAA, sistema del credito, istituzioni - ognuno con il proprio ruolo e mettendo tutti gli strumenti a disposizione in una logica di Governance cooperativa. Fondamentale il ruolo dell'Amministrazione Provinciale quale organismo preposto alla programmazione, con approccio integrato, ed all'attivazione di strumenti strategici (ad esempio il fondo di solidarietà contro la crisi) nonché a svolgere un ruolo di coordinamento tra i vari soggetti (unità anticrisi).

Occorrono pertanto interventi che agiscano su tutta la popolazione e siano in grado di azionare le leve dello sviluppo locale. Riportiamo in elenco alcune

proposte oggetto della relazione dell'assessore Magnanensi per il Consiglio straordinario aperto sui problemi della crisi :

- Semplificazione e velocizzazione delle procedure amministrative dei servizi pubblici rivolti alle imprese
- Incentivi e agevolazioni tariffarie per le imprese
- Identificazione delle aree per insediamenti produttivi
- Smobilizzo dei crediti verso la P.A
- Gli investimenti
- Superamento del Patto di stabilità interno
- Fondo per facilitare un rapido accesso agli ammortizzatori
- Marketing territoriale e attrazione investimenti
- Investimenti strutturali di carattere anti-ciclici
- Iniziative sul Merchant Bank
- Investimenti e promozione della Green Economy
- **Piano straordinario per l'occupazione femminile**

6. Un piano straordinario delle politiche integrate per l'occupazione femminile

6.1 Perché parlare di un piano per l'occupazione femminile

Nonostante nel corso degli ultimi anni la presenza femminile sia andata aumentando sia in termini di disponibilità al lavoro che di occupazione, i tassi di attività ed i tassi di occupazione delle donne non solo restano molto distanti dalla media comunitaria, ma le modalità occupazionali presentano ancora forti "discriminazioni" di genere. Sono infatti presenti forti differenze di retribuzione per un lavoro simile tra uomini e donne nonché diversità di reddito e disparità di proporzione di occupati/e in posizioni a elevata professionalità. Assistiamo inoltre all'elevata presenza delle donne nel lavoro non regolare, nonché ad una percentuale di donne imprenditrici o che svolgono lavoro autonomo ancora assai distante da quella maschile.

Per ottenere un riequilibrio di condizioni occorre predisporre interventi volti a modificare i cosiddetti fattori condizionanti agendo parallelamente sia sulla offerta che sulla domanda di lavoro per diversi motivi:

- le donne nel corso della loro carriera lavorativa, sia nella fase iniziale che in quella centrale, conoscono fasi di assenza-allontanamento dal lavoro. Questi periodi di intermittenza lavorativa richiedono specifiche politiche attive volte a sostenerle attraverso strumenti finanziari, formativi e forme di accompagnamento in questi momenti di difficoltà
- in una situazione di crisi occupazionale le donne sono particolarmente soggette a processi di espulsione lavorativa. In questa difficile congiuntura, tra l'altro, anche il settore dei servizi e del commercio, a prevalenza femminile, appare a potenziale rischio di riduzione di manodopera
- alla crescita di presenza femminile nel mercato ufficiale si aggiunge un'occupazione rilevante nel mercato sommerso
- in relazione all'impresa femminile occorre approntare un sistema di strumenti che assicurino non solo la nascita di nuove imprese femminili, ma che soprattutto ne rafforzino le probabilità di successo
- la presenza crescente delle donne nelle organizzazioni ha modificato sia in termini quantitativi che qualitativi la composizione della manodopera, ed ha introdotto nuovi bisogni soggettivi e sociali e nuovi diritti che hanno imposto differenziate modalità di gestione organizzativa alle imprese, assieme alla

opportunità di rivisitazione dei propri modelli organizzativi. In particolare la tematica della conciliazione pone la necessità alle aziende di misurarsi non solo con l'ambiente esterno economico, ma con i bisogni soggettivi legati alla vita familiare e sociale

Al fine di poter affrontare queste tematiche l'Amministrazione Provinciale ha previsto nel *Programma Provinciale integrato delle Politiche del Lavoro, dell'Istruzione e della Formazione Professionale 2008 – 2010* una serie di strumenti in attuazione anche del Patto per l'Occupazione Femminile siglato nel luglio 2008 da tutte le Province della Toscana.

6.2 Proposte per il Piano Straordinario delle politiche integrate per l'occupazione femminile

Tenendo conto della negativa congiuntura economica attuale, suscettibile di acuire i divari esistenti tra i generi nel mercato del lavoro, nonché di quanto contenuto nel Programma Provinciale integrato delle Politiche del Lavoro, dell'Istruzione e della Formazione Professionale 2008 – 2010, approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n°253 del 24 luglio 2008, si sottolinea l'importanza di riprogrammare alcuni interventi volti a favorire l'occupazione femminile alla luce dei cambiamenti in atto. Un processo che faccia proprie e valorizzi le buone pratiche del passato, e che eviti di riproporre un modello fondato su interventi episodici, fortemente condizionati da singoli e finanziamenti, temporalmente definiti.

Una riprogrammazione che alla luce delle esperienze passate non può non coinvolgere anche le modalità di costruzione e di funzionamento della rete allargata dei servizi per il lavoro. In particolare occorre ricomporre in un'ottica di ulteriore integrazione iniziative in parte già attive con altre da mettere in campo tempestivamente per dare avvio al Piano Straordinario per l'Occupazione Femminile.

Le proposte concrete di intervento:

Incentivi all'assunzione di donne nell'ambito dei PIC Progetti Integrati di Comparto attivi per € 100.000,00 complessivi (€40.000,00 Manifatturiero; €40.000,00 Turismo e Commercio; €20.000,00 Agricoltura e Vivaismo). In fase di realizzazione dei progetti si prevede la possibilità da parte della Provincia di richiedere ai soggetti attuatori di indirizzare gli incentivi verso l'attivazione di contratti di lavoro part time volontari e reversibili.

Attivato
*Progetti Integrati
di Comparto*

Interventi formativi imprese per favorire lo sviluppo di una cultura organizzativa family friendly attraverso l'adozione di modelli organizzativi in grado di favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Questa attività dovrà prevedere:

- Finanziamento di piani integrati di politiche di conciliazione aziendale
- Sostegno ad aziende per interventi di sviluppo processi e di modelli organizzativi flessibili per inserimento di donne (nuove assunzioni)
- Sostegno alle aziende per la sperimentazione di progetti volti al mantenimento al lavoro delle donne over 50
- Raccolta e diffusione di buone prassi di responsabilità sociale di genere delle imprese.

Attivato
*Bando a sportello,
da integrare*

La sperimentazione consentirà di verificare i risultati e l'impatto dell'intervento, in modo da valutare la bontà dello strumento e l'interesse delle imprese della provincia verso questa iniziativa innovativa.

ILA Individual Learning Account una carta di credito prepagata che finanzia la formazione ma anche misure di accompagnamento (servizi di baby sitteraggio, trasporti etc) di cui *una specifica tranche è destinata alle donne*. Attiva fino al 2010 è una misura che continuerà a rappresentare un valido strumento per le donne in quanto flessibile e utilizzabile anche per le spese di servizi di conciliazione.

Attivato
*Presso i Centri per
l'Impiego*

Erogazione di un contributo per la realizzazione di **Stage all'estero** presso aziende pubbliche e private *target donne laureate*. Sono disponibili €50.000,00 l'avviso sarà pubblicato entro fine 2009.

Da attivare

Corso di formazione per assistenti familiari e corso di aggiornamento per operatori di nidi pubblici e privati. Queste attività hanno una ricaduta diretta sull'occupazione e la qualità della vita delle donne in quanto la formazione va ad intervenire su una nicchia di lavoro prevalentemente femminile, qualificando le lavoratrici e favorendo l'emersione del lavoro irregolare. Inoltre la formazione degli operatori pubblici e privati dei servizi per l'infanzia consentono alle donne, come agli uomini, di poter fruire di servizi sempre più qualificati e sempre più diffusi ed articolati sul territorio provinciale.

Da attivare

Interventi per l'imprenditorialità femminile nei settori emergenti, innovativi e/o di nicchia, ad integrazione degli strumenti previsti dalla normativa vigente.

In sintesi si tratta di un progetto integrato rivolto alle *donne espulse dal mercato del lavoro ed alle donne disoccupate da più di 12 mesi*:

1. promozione, accompagnamento e formazione alla creazione d'impresa
2. analisi di mercato per individuare segmenti opportuni per la creazione di impresa – *da abbinare in parte ad una specifica azione di ricerca di mercato prevista all'interno dei PIC. Con i soggetti attuatori, dove possibile, si può concordare l'opportuna integrazione, necessaria per garantire l'individuazione di opportunità effettivamente valide*
3. consulenza, pianificazione d'impresa, incentivi per la creazione e l'avvio, start-up, promozione impresa, rafforzamento – *una prima ipotesi di fattibilità prevede il finanziamento di almeno 3 imprese.*

Da attivare

Questa ipotesi progettuale, qui abbozzata con estrema sinteticità, ha come presupposto che le istituzioni pubbliche debbano sostenere la nascita di realtà imprenditoriali, senza innescare o assecondare alcun meccanismo di tipo assistenziale, tanto meno clientelare, da parte dell'impresa nascente.

Azioni integrate di politica attiva del lavoro. Le donne rappresentano il maggior numero di utenti dei servizi per l'impiego. Un'utenza fortemente differenziata al suo interno e che presenta specificità ed esigenze assai differenziate in termini di servizi e di politiche che devono essere loro offerti. La pluralità dei segmenti di offerta, le caratteristiche professionali, i diversi itinerari professionali, le pluralità di esigenze, spesso connesse a problemi di conciliazione richiedono l'internalizzazione di un'ottica

Attivato
da integrare

di genere nell'organizzazione e gestione delle attività e dei servizi offerti. I servizi dell'impiego possono rappresentare per le donne un essenziale strumento di supporto all'occupazione sia nella fase di accesso, che nei momenti di transizione, mobilità e reingresso. La componente femminile richiede infatti un complesso di servizi di supporto: orientamento, *counselling*, accompagnamento alla mobilità, sostegno ai percorsi di carriera, analisi delle competenze, che dovrebbero essere trasversalmente presenti e riconoscibili nei diversi servizi offerti. Esperienze di sviluppo, interventi di incontro domanda-offerta attraverso l'individuazione di "nodi" o filiere aziendali, mediante iniziative quali le "piazze virtuali di incontro domanda offerta" possono facilitare l'inserimento femminile.

Inoltre per poter effettivamente svolgere le finalità di incontro domanda-offerta femminile i Centri per l'Impiego necessitano di una maggiore conoscenza delle opportunità lavorative presenti sul territorio e un maggiore raccordo tra formazione, offerta e bisogni professionali delle aziende.

Pertanto, alla luce del fatto che i Centri per l'Impiego già offrono servizi diversificati rispetto ai target di utenza ed ai vari livelli di intervento, si ritiene di dover promuovere ulteriormente l'adozione di strumenti specifici quali ad esempio una maggiore promozione presso il sistema imprese delle professionalità femminili esistenti nonché un potenziamento dell'attività di monitoraggio relativo all'accesso delle donne ai vari servizi offerti.

Azioni di sensibilizzazione e di mainstreaming di genere. Rappresenta lo strumento che accompagna l'attuazione del Piano straordinario per l'occupazione femminile. Nonostante i mutamenti strutturali e culturali avvenuti nel corso di questo quarto di secolo nel nostro paese, stereotipi nei confronti del mondo femminile sono ancora largamente presenti negli uomini e nelle donne, nelle aziende pubbliche e private, nei mass media e nelle stesse istituzioni scolastiche e formative: pregiudizi e preconcetti che ostacolano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, all'assunzione di ruoli decisionali e politici, al permanere dei differenziali retributivi, così come permangono discriminazioni nei confronti delle donne all'interno del mondo del lavoro e della vita sociale e culturale e politica.

A tale proposito si propone l'attivazione da parte della Presidenza e degli assessorati Pari Opportunità, allo Sviluppo Economico e Formazione, al Lavoro, alla Consiglieria

Da attivare

di Parità, al CPPO e delle Parti Sociali la realizzazione di **momenti di sensibilizzazione** per favorire la diffusione di una cultura di genere e contrastare gli stereotipi di genere:

- campagne informative per le aziende;
- interventi di valorizzazione della comunicazione aziendale come strumento per l'abbattimento degli stereotipi professionali e lavorativi di genere
- campagne informative sulla cultura d'impresa volte a divulgare le politiche aziendali di conciliazione;
- campagne di comunicazione volte a combattere i pregiudizi e gli stereotipi nei confronti della manodopera femminile, della maternità e paternità ed incentivare l'utilizzo da parte dei padri dei congedi di paternità.

Adozione del bilancio di genere da parte degli enti locali al fine di poter analizzare l'impatto che le politiche hanno sulle donne e sugli uomini nell'approccio del mainstreaming di genere. A questo proposito l'Amministrazione Provinciale potrebbe dare un segnale di avvio di questa iniziativa provvedendo a predisporre il bilancio di genere utilizzando a questo scopo le innumerevoli competenze interne, oltre ad una supervisione esterna di tipo scientifico.

Da attivare