

Occupazione, Centri per l'impiego e Reddito di cittadinanza

Il Lavoro è il vero problema in tutto il Mezzogiorno, ma in Campania i numeri su disoccupazione ed inoccupazione si traducono in allarme per le diverse tipologie di soggetti e/o di condizioni sociali.

Gli incentivi alle assunzioni non devono essere solo sgravi in aiuto per i potenziali datori di lavoro senza ritorno, vanno legati ai diritti sociali dei lavoratori e delle lavoratrici (come il rispetto dell'articolo 18, esteso anche alle aziende con meno di 14 addetti, che sono poi quelle che beneficiano maggiormente degli sgravi).

L'impresa ha un ruolo centrale rappresentando il motore di sviluppo e di occupazione del Paese. L'iniziativa economica è libera, ma l'art.41 della Costituzione stabilisce che questa debba avvenire nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa che richiama le realtà aziendali a contemperare gli interessi di tutti i soggetti coinvolti e interessati all'attività svolta nel definire le strategie.

L'idea è incentivare le scelte strategiche delle imprese, ovvero nuovi investimenti, acquisizioni e raccolta di risorse finanziarie, attraverso la possibilità di rendere pienamente deducibili gli interessi dei prestiti a medio-lungo termine.

Al fine di evitare di cadere nella trappola degli incentivi che lasciano poi i capannoni vuoti, conduciamo semmai gli investimenti verso l'innovazione tecnologica e l'espansione internazionale. Tali elementi qualificerebbero l'ambiente in cui vivono le aziende della Campania e diventerebbero fattore di attrazione di attività imprenditoriali.

Il **Reddito di Cittadinanza**, nella sua duplice missione, va regionalmente ottimizzato e sostenuto. Oltre ad essere il più grosso intervento fatto nel nostro Paese per la lotta alla povertà, ha avuto il merito di modificare e/o mandare in soffitta i vecchi e logori "Uffici di Collocamento". I "Centri per l'Impiego" che ne sono gli eredi per l'implementazione di un'azione territoriale sulle politiche attive per il Lavoro, sono stati impegnati finora solo in tanta attività amministrativa: iscrizione alla mobilità e alle categorie protette, registrazioni delle assunzioni, trasformazioni e cessazione dei rapporti di lavoro, rilascio dei certificati di disoccupazione.

Cosa serve:

- una banca dati unica fra strutture e soggetti coinvolti a vario titolo;
- un proficuo dialogo con Inps, Agenzia delle Entrate, Università;
- una interlocuzione rapida e diretta con le imprese per il loro "recruiting" (oggi si rivolgono altrove);
- l'intercettazione attraverso i servizi di assistenza sociale di tutti quelli non sono in condizione di lavorare;

- la diminuzione dei loro compiti meramente burocratici;
- la regolamentazione della ricerca e quindi della concorrenza pubblico-privato;
- strumenti idonei a limitare, per quanto possibile, sovrapposizioni con il "nero".

In tutta la Campania abbiamo n. 46 Centri distribuiti sulle 5 Province e n. 600 addetti che sono oggi in pianta organica regionale, a questi vanno aggiunti i cosiddetti "navigator". Nell'area metropolitana di Napoli sono 17, di cui 3 nella città di Napoli.

Per favorire l'incontro domanda ed offerta, occorre un *Piano regionale di formazione per lavoratori poco qualificati e scarsamente scolarizzati, disoccupati e inoccupati* attraverso il quale garantire la disponibilità di nuovi profili e ruoli, per soddisfare le necessità nell'attuale trasformazione del mondo del lavoro.

Misure a sostegno del lavoro femminile

Rimane, e nonostante i dati positivi sull'imprenditoria femminile,¹ che occorre intervenire con misure *adeguate* sul **tasso di occupazione femminile che è tra i più bassi in Europa**, che vengano previsti finanziamenti e/o cofinanziamenti per l'implementazione del lavoro femminile e l'esigenza delle lavoratrici nella conciliazione work-life balance. La Regione Campania ha già programmato la realizzazione di "accordi territoriali di genere" che mirano a sostenere l'occupazione femminile attraverso strumenti di conciliazione dei tempi di vita-lavoro delle donne, riteniamo che tali misure debbano essere rese ancora più mirate.

In Campania, e più in generale nel Meridione, come evidenzia lo SviMez, le donne subiscono una triplice ingiustizia a causa della disuguaglianza sociale sotto forma di divario territoriale, generazionale e di genere, vivendo peraltro il paradosso di essere le punte più avanzate della "modernizzazione" del Sud giacché hanno investito in un percorso di formazione e conoscenza (il tasso d'occupazione femminile per le donne in possesso di laurea è ancora molto basso al Sud, appena il 63,7 per cento, contro una media dell'81,3 per cento in Europa e del 79,8 per cento del Centro- Nord, mentre le donne laureate che lavorano al Sud guadagnano meno: reddito medio mensile netto di 300 euro inferiore a quello di un uomo - dati Svimez 2019); inoltre insieme con i giovani subiscono il "downgrading" del mercato del lavoro, la cosiddetta "ristrutturazione alla rovescia", che scarica le differenze sulle donne, favorisce gli anziani e svantaggia i giovani. Una situazione di svantaggio in larga parte legata ai valori delle regioni meridionali, ma che investe l'Italia tutta.

¹ vedi IV RAPPORTO SULL'IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE, Unioncamere

La situazione, ovviamente, si è ulteriormente aggravata perché – come sempre – se è vero che il virus SARS-CoV-2 ha colpito tutta la società, ci sono state categorie più colpite delle altre: le donne, infatti, si sono ritrovate esposte su molteplici fronti (quello economico, familiare) e sanitario.² Come ha di recente affermato Alessandra Casarico, docente alla Bocconi: «Spesso le recessioni riducono la disuguaglianza di genere: la crisi del 2008 ha aggredito i settori industriali a più alta occupazione maschile, come manifattura e costruzioni. Oggi le donne sono più colpite per via della concentrazione nei settori sotto pressione dal turismo ai servizi alla persona. Gli ultimi dati Istat riportano l'occupazione femminile al 48,9%, sotto la soglia del 50% faticosamente raggiunta a fine 2019».

Agire sulla leva fiscale può essere ancora una buona idea. Il dibattito sulla detassazione del lavoro femminile, proposta per minare il gap di genere costituito dall'ineguale distribuzione del reddito tra uomini e donne, era già stato lanciato molti anni fa da Alberto Alesina, direttore del Dipartimento di Economia dell'Università di Harvard, insieme al giuslavorista Pietro Ichino. Mentre, invece, «nei paesi del nord Europa si è sviluppato un forte dibattito intorno alle Banche del Tempo ipotizzando come opzione fiscale una “imposta del tempo” relativa alla possibilità di attribuire alle cittadine delle “tasse” in termini di tempo in cui svolgere attività di cura e/o di pubblica utilità: insomma, tassazione del tempo invece che del reddito, e quindi, monetizzazione di quel “tempo di cura” (delle donne), da sempre considerato privo di valore economico. In questo modo, nella generale crisi dei sistemi di welfare, si rende socialmente ed economicamente rilevante quel “welfare privato” tradizionalmente fondato sull'oblatività femminile» (Zina Crocé, maggio 2020)

Focus sulla violenza di genere e sui problemi di inserimento lavorativo delle donne vittime:

Come le donne hanno ripetutamente denunciato, durante il periodo di lockdown si sono moltiplicati i rischi ad una maggiore esposizione alla violenza di genere, dovuti dalla coesistenza domestica obbligatoria, mentre la chiusura delle scuole e dei centri di assistenza per le persone non autosufficienti ha «aumentando la mole di lavoro domestico e di cura da una manodopera retribuita – asili, scuole, babysitter – a una che

² Le Nazioni Unite hanno pubblicato un report dal titolo molto significativo: The Impact of COVID-19 on Women: (<https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2020/06/report/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en-1.pdf>)

non lo è, che continua a ricadere principalmente sulle donne». In quest'ottica apprezziamo la proposta approvata in Giunta regionale su proposta dell'assessore alle Pari Opportunità, Chiara Marciani e che ha trovato piena condivisione dell'Anci Campania di un «impegno comune, sviluppato in dodici punti programmatici, per ideare, sostenere e condividere azioni concrete di promozione delle pari opportunità, basate sull'eguaglianza e la valorizzazione delle differenze per una società più equa, priva di stereotipi di genere e realmente paritaria», così come le parole del Presidente di Anci Campania, Carlo Marino che afferma la volontà di impegnarsi «a progettare e sostenere misure concrete per contribuire a una reale parità di genere e a favorire nei nostri territori la creazione di Centri Antiviolenza, Case Rifugio e reti di sostegno alle donne [...] rafforzando quelle azioni che permettano l'autonomia lavorativa delle donne al fine di neutralizzare il fenomeno della violenza economica perpetrata nei loro confronti. A tal proposito, sarebbe utile focalizzare una serie di interventi, da portare avanti in accordo con la Regione Campania, come quello sulla formazione mirata per l'inserimento lavorativo. Solleciterò, infine, in con una mia lettera i sindaci e le sindache, in attuazione di quanto previsto dal patto».

Riteniamo, inoltre, più che apprezzabile la delibera regionale del 30 giugno che destina più di 5 milioni di euro a sostegno delle donne vittime di violenza e l'istituzione del registro regionale dei centri antiviolenza e delle case rifugio a sostegno di donne e minori, anche perché non essendo i centri una realtà *stabile* una volta uscite dal percorso di sostegno, di molte donne poi si perdono le tracce, uno dei fronti di intervento più urgenti è, ovviamente, quello dell'autonomia delle donne che decidono di fuoriuscire da una storia di violenza, punto chiave per avviare un percorso di autodeterminazione; spesso le donne non denunciano perché dipendenti economicamente dal compagno violento, e trovare loro lavoro è un passo fondamentale. I centri antiviolenza del territorio denunciano che circa il 70% delle donne che si rivolgono ai centri non hanno mai lavorato oppure sono state costrette a lasciare il posto di lavoro. Per questo, ancora più delicato risulta il momento dell'inserimento. Come denunciano i centri antiviolenza, in particolare facciamo riferimento alla testimonianza di operatrici di Arcidonna Onlus di Napoli, le donne vittima di violenza spesso si scontra con diffidenza e pregiudizi da parte delle aziende che dovrebbero assumerle soprattutto se gestite da uomini.

[Pagina precedente](#)

[Torna alla Homepage](#)