

**DONNE PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO 6 MESI
E INCENTIVI PER LA LORO ASSUNZIONE
DEFINITE, PER L'ANNO 2023, LE PROFESSIONI E I SETTORI ECONOMICI CARATTERIZZATI DA
ACCENTUATA DISPARITÀ OCCUPAZIONALE DI GENERE**

Con decorrenza dall'1 gennaio 2013, l'art. 4, comma 11, della legge n. 92/2012 ha previsto un'agevolazione **in caso di assunzione di donne di qualsiasi età nell'ambito di una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi** ^[1] (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 47/2021 e 45/2020).

Il beneficio consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per (un massimo di) 12 o 18 mesi, a seconda che l'assunzione - anche in somministrazione - sia a termine o a tempo indeterminato.

L'accluso decreto interministeriale n. 327 del 16 novembre 2022, pubblicato nel portale istituzionale del dicastero del Lavoro e delle Politiche sociali, ha individuato i menzionati settori (tra cui è compresa - giova segnalarlo - l'industria manifatturiera) e professioni per il 2023. Le assunzioni di cui si tratta, di conseguenza, sono quelle con decorrenza dal prossimo anno.

I requisiti per accedere al riconoscimento dello sgravio sono stati riepilogati dall'INPS con la circolare n. 111/2013 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 17/2013), di cui, di seguito, riportiamo la parte più rilevante:

«3. Condizioni di spettanza dell'incentivo.

Gli incentivi sono subordinati:

- alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:
 - l'adempimento degli obblighi contributivi;
 - l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
 - il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

^[1] La locuzione "privi di impiego" «si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che "negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione". La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato). Pertanto, i rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi sono considerati non "regolarmente retribuiti"; analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione (che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 4.800 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.145 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis) del TUIR.» (circolare INPS n. 32/2021 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2021).

- all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012;
- alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dagli articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008 (circa l'articolo 40, vedi l'allegato 2);

3.1 Le condizioni di regolarità previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 (rinvio).

Si rinvia alle circolari ed ai messaggi già pubblicati; si veda, da ultimo, la circolare 137/2012, par. 1.6.

Si ribadisce che, in caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia è in via principale gravata degli obblighi contributivi (cfr. articolo 25, d.l.vo 276/2003); invece la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

3.2 Le condizioni derivanti dai principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012.

3.2.1. Assunzioni in attuazione di preesistente obbligo. (l'applicazione alle varie fattispecie della condizione inerente il carattere non dovuto dell'assunzione è evidenziata nei vari prospetti dell'allegato n. 4)

L'articolo 4, comma 12, lettera a), della legge 92/2012 esclude gli incentivi quando l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo preesistente, derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Il principio deve essere applicato in conformità alle indicazioni contenute nella circolare 137/2012 e secondo le seguenti precisazioni.

- Per la proroga e la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato - originariamente agevolato -, il residuo incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che il lavoratore abbia nel frattempo maturato un diritto di precedenza rispetto alla proroga o alla trasformazione.

Come anticipato al paragrafo 2.1, qualora - dopo una prima assunzione a tempo determinato di durata inferiore a dodici mesi - venga effettuata - con soluzione di continuità - una nuova assunzione agevolata a tempo determinato, e - successivamente - intervenga una trasformazione a tempo indeterminato, il residuo incentivo connesso alla trasformazione non spetta, se il lavoratore abbia maturato - al momento della trasformazione - un diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.

Si formulano i seguenti esempi.

- Alfa:
 - assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi;
 - dopo due mesi lo riassume per 2 mesi;
 - alla scadenza del secondo rapporto effettua la trasformazione a tempo indeterminato.

Spetta l'incentivo per i 3 mesi del primo rapporto a termine, per 2 mesi del secondo rapporto a termine, e per i residui 13 mesi, decorrenti dalla trasformazione a tempo indeterminato.

- Alfa:
 - assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi;
 - dopo due mesi lo riassume per 3 mesi;
 - allo scadere del secondo rapporto effettua la trasformazione a tempo indeterminato.

Spetta l'incentivo per i 6 mesi complessivi dei due rapporti a termine; non spetta l'incentivo per la trasformazione perché il lavoratore ha maturato il diritto di precedenza rispetto all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato (ai sensi dell'articolo 5, comma 4 quater, del d.l.vo 368/2000).

Come già evidenziato ai paragrafi 2.1.4 e 2.1.5, la maturazione di un diritto di precedenza all'assunzione – a tempo determinato, ex art. 5, co. 4 quinquies, d.l.vo 368/2001, o a tempo indeterminato, ex art. 5, co. 4 quater, d.l.vo 368/2001 – impedisce l'applicazione dell'incentivo rispettivamente alla proroga e alla trasformazione di rapporti originariamente non agevolati, perché instaurati prima del 1° gennaio 2013 ovvero perché instaurati quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni.

3.2.2. Assunzioni che violano un diritto altrui di precedenza all'assunzione.

L'articolo 4, comma 12, lettera b), della legge 92/2012 esclude gli incentivi quando l'assunzione viola un diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore ovvero quando l'utilizzazione mediante somministrazione non sia preceduta dalla offerta di riassunzione in favore del lavoratore titolare del diritto di precedenza.

La condizione deve essere autonomamente valutata per ogni assunzione, proroga e trasformazione a tempo indeterminato.

3.2.3. Datori di lavoro e utilizzatori presso i quali sono in atto sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione

Analogamente, in relazione ad ogni assunzione, proroga e trasformazione a tempo indeterminato, va valutata la condizione prevista dall'articolo 4, comma 12, lett. c), l. 92/2012, per cui gli incentivi sono esclusi se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto – nella stessa unità produttiva - sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui siano acquisite professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi.

3.2.4. Coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento

L'incentivo è altresì escluso “con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore” (articolo 4, comma 12, lett. d), l. 92/2012).

3.2.5. I limiti di cumulo dell'incentivo.

L'incentivo deve essere applicato in conformità ai limiti di cumulo, desumibili dall'articolo 4, comma 13, della legge 92/2012.

Al riguardo vale quanto illustrato con la circolare 137/2012 e quanto evidenziato nei paragrafi precedenti; in questo paragrafo si riassumono alcuni dei principali criteri di applicazione del cumulo.

Ai fini della determinazione della durata massima dell'incentivo spettante per un medesimo lavoratore, devono essere considerati equivalenti gli incentivi goduti dallo stesso soggetto in qualità di datore di lavoro e di utilizzatore indiretto, mediante contratto di somministrazione, come già precisato con la circolare 137/2012, par. 1.4.1.

Come anticipato al paragrafo 2.1.3, si evidenzia che il limite massimo di durata di un incentivo per lo stesso lavoratore è computato considerando unitariamente i periodi di utilizzazione agevolata, diretta e indiretta, non solo da parte dello stesso soggetto ma anche da parte di soggetti diversi, se appartenenti allo stesso gruppo ovvero collegati.

A titolo esemplificativo si ipotizzi che la società Alfa utilizzi per 2 mesi un lavoratore somministrato, poi la collegata società Beta assuma direttamente il lavoratore per 1 mese, quindi la società collegata Gamma lo assuma a tempo indeterminato; a Gamma spetta l'incentivo residuo di 15 mesi, ricavato sottraendo dalla durata legale astratta massima dell'incentivo di 18 mesi (prevista per l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore) i periodi di utilizzazione indiretta e diretta svolti presso le altre società del gruppo cui appartiene Gamma.

Come già detto al paragrafo 2.2, in caso di assunzione a tempo determinato, il limite massimo di durata dell'incentivo (12 mesi) non deve essere riferito all'agenzia, ma al singolo utilizzatore. La stessa agenzia può pertanto superare il limite di 12 mesi complessivi previsti per l'assunzione a tempo determinato dello stesso lavoratore; è necessario però che, al momento di ogni assunzione, il lavoratore possieda lo stato di disoccupazione da oltre 12 mesi e la somministrazione sia effettuata in favore di utilizzatori diversi e non collegati tra loro.

Come già detto al paragrafo 2.1, l'incentivo deve essere riconosciuto senza operare riduzioni connesse al precedente rapporto agevolato, se, nel frattempo - in applicazione della disciplina di cui al d.l.vo 181/2001 -, il lavoratore abbia cessato di essere disoccupato e poi sia tornato ad esserlo, maturando da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore a dodici mesi.

3.3 Le condizioni di compatibilità con il mercato interno.

L'incentivo, già nella sua astratta disciplina legale, è conforme alle prescrizioni dei paragrafi 2, 3 e 5, dell'articolo 40 del regolamento comunitario 800/2008.

3.3.1 L'incremento netto dell'occupazione (cfr. allegati nn.3 e 4)

La condizione prevista dal paragrafo 4 dell'articolo 40, inerente l'incremento occupazionale, deve essere invece verificata in concreto, in relazione alle singole assunzioni agevolate.

Ai sensi del paragrafo 4, l'incentivo spetta se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei dodici mesi precedenti; l'incentivo è comunque applicabile, qualora l'incremento non avvenga per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;

- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

In considerazione della circostanza che l'articolo 40, paragrafo 4, del regolamento comunitario 800/2008 fa riferimento all'"impresa", mentre la precedente disciplina comunitaria faceva riferimento al singolo "stabilimento" (cfr. art. 5, par. 3, lett. a), reg. 2204/2002), l'incremento deve essere attualmente valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio; devono essere considerati anche i lavoratori che sono somministrati nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia. Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa; si computa il lavoratore sostituito.

Per la proroga e la trasformazione a tempo indeterminato, l'incentivo è subordinato ad una nuova valutazione dell'incremento occupazionale (vedi gli esempi numero cinque e sei riportati nell'allegato n. 3); in tal caso il lavoratore interessato dalla proroga o dalla trasformazione è escluso dal computo della forza media occupata nei dodici mesi precedenti la proroga o la trasformazione. Nelle ipotesi in cui sia effettuata la proroga o la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto non agevolato - instaurato prima del 2013 ovvero instaurato quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni -, il lavoratore interessato dalla proroga o trasformazione è invece compreso nel computo della forza media occupata nei dodici mesi precedenti la proroga o trasformazione.

In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (a tempo determinato o indeterminato), ai fini dell'incremento occupazionale la qualità formale di datore di lavoro dell'agenzia di somministrazione deve essere ritenuta prevalente rispetto al suo ruolo economico di intermediario. Pertanto l'incremento occupazionale deve essere valutato rispetto ai dipendenti dell'agenzia; nella base di computo della forza aziendale dell'agenzia devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione e gli altri dipendenti (rispetto a questi ultimi si computano sia i lavoratori a tempo determinato che indeterminato); l'incremento deve essere valutato rispetto all'intera organizzazione dell'agenzia; non devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo determinato a scopo di somministrazione (come già detto, questi devono essere compresi nella forza aziendale dell'utilizzatore).

In allegato alla presente circolare è riportata una tabella esemplificativa delle tipologie di lavoratori da considerare in relazione alle diverse assunzioni astrattamente incentivabili (cfr. schema "a", pag. 1 dell'allegato n. 3).

Ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione "si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro - anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro- anno dell'anno successivo all'assunzione".

In allegato alla presente circolare sono illustrati i criteri di calcolo - in U.L.A. - dell'incremento occupazionale e sono riportati alcuni esempi (vedi allegato n. 3, pag. 2 e segg.).

Nell'ipotesi in cui il lavoratore viene prima somministrato a tempo determinato, nell'ambito di un rapporto a tempo anch'esso determinato - intercorrente tra il lavoratore e l'agenzia -, e poi, senza soluzione di continuità, viene assunto (a tempo determinato o indeterminato) direttamente dall'utilizzatore, l'incremento occupazionale deve essere nuovamente valutato, ma al netto del lavoratore somministrato; tale parziale deroga ai criteri di computo dell'incremento occupazionale è possibile se l'assunzione avviene entro la scadenza dell'incentivo, computata rispetto alla situazione dell'utilizzatore (cfr. schema "g", sub allegato 4).

Se lo stesso giorno intervengono più assunzioni "astrattamente" agevolate, l'incremento occupazionale va valutato singolarmente per ciascuna. (vedi esempi tre e quattro, riportati nell'allegato 3).

Il requisito dell'incremento occupazionale - qui illustrato - e la condizione del rispetto di eventuali diritti di precedenza alla riassunzione - illustrata al paragrafo 3.2.2 - devono entrambi ricorrere ai fini della spettanza dell'incentivo.

Dubbi circa le modalità di individuazione dei casi in cui si realizza l'incremento occupazionale potranno essere segnalati alle Sedi presso cui il datore di lavoro assolve agli obblighi contributivi; le Sedi potranno avvalersi della consulenza della Direzione centrale entrate inviando un quesito all'indirizzo di posta elettronica info.diresco@inps.it.

3.3.2 Aiuti illegittimi. Imprese in difficoltà

Gli incentivi sono altresì subordinati:

- alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea (art. 1, par. 6, reg. (CE) n. 800/2008 e art. 46 legge 24 dicembre 2012, n. 234);
- alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 1, paragrafo 7, del regolamento (CE) 800/2008 (art. 1, par. 6, reg. (CE) n. 800/2008).

Di tali condizioni viene fatta menzione nella comunicazione telematica per l'applicazione del beneficio.

In caso di assunzione o proroga a tempo determinato a scopo di somministrazione, le condizioni descritte vanno riferite all'utilizzatore e non all'agenzia.»



Al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

il Ministero dell'Economia e delle Finanze

VISTA la legge 7 agosto 1990, n. 241, recante "*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e diritto di accesso ai documenti amministrativi*" e successive modificazioni e integrazioni e, in particolare, l'articolo 1 (Principi generali dell'attività amministrativa) - il quale dispone che l'attività amministrativa è retta da criteri di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza – e l'articolo 12 (Provvedimenti attributivi di vantaggi economici) - che subordina l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati alla predeterminazione da parte delle amministrazioni procedenti, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, dei criteri e delle modalità cui le amministrazioni stesse devono attenersi;

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 recante "*Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59*" e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 recante "*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" e, in particolare, l'articolo 12 (Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo generale) il quale, al comma 1, prescrive la pubblicazione, secondo le modalità prestabilite, di ogni atto emanato dall'amministrazione, "*previsto dalla legge o comunque adottato, che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che le riguardano o si dettano disposizioni per l'applicazione di esse*";

VISTA la legge 28 giugno 2012, n. 92, recante "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*" e, in particolare, l'articolo 4 (Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro), il cui comma 11 sancisce che "*le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18, lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze*";

VISTO l'articolo 57 del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 il quale dispone che il Regolamento (CE) n. 800/2008 è abrogato;

VISTO il Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato

(Testo rilevante ai fini del SEE) e in particolare l'articolo 2 (Definizioni), punto 4, lett. f) che, in sede di definizione delle categorie di lavoratori cd. svantaggiati, fa riferimento, tra l'altro, all'"essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato";

RILEVATA l'esigenza di individuare - anche ai fini previsti dall'articolo 4, comma 11, della legge n. 92/2012 - la categoria di lavoratori svantaggiati indicata nell'art. 2, punto 18), lett. e), del regolamento (CE) n. 800/2008, ora sostituito dall'articolo 2, punto 4, lett. f) del Regolamento (UE) n. 651/2014;

VISTO il Decreto 16 aprile 2013 - emanato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze - che demanda l'individuazione dei suddetti settori e professioni a successivi decreti interministeriali emanati annualmente;

VISTO, in particolare, l'ultimo decreto interministeriale emanato in data 17 dicembre 2021, con il quale sono stati individuati i settori e le professioni per l'anno 2022;

VISTE le risultanze acquisite dall'Istat, con e-mail prot. n. 40/0011809 del 10/11/2022;

DECRETA

Articolo unico

1. In attuazione dell'articolo 2, punto 4, lett. f) del Regolamento (UE) n. 651/2014 - nonché ai fini previsti dall'articolo 4, comma 11 della legge 28 giugno 2012, n. 92 - col presente decreto vengono individuati, per il 2023, i settori e professioni, caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi di almeno il 25 per cento la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'Istat in relazione alla media annua del 2021. I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente nelle tabelle A e B in allegato al presente decreto.

2. I settori e le professioni individuati, come da tabelle allegate, rilevano, limitatamente al settore privato, ai fini della concessione degli incentivi di cui all'articolo 4, comma 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, per l'anno 2023.

Il presente decreto verrà pubblicato sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it).

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Ministero dell'economia e delle finanze

Direzione Generale degli ammortizzatori sociali

Ragioneria Generale dello Stato

Il Direttore Generale

Firmato digitalmente da DE LUCA

AGNESE

C=IT

Dott.ssa Agnese De Luca

O= MINISTERO DEL LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI

Il Ragioniere Generale

Dott. Biagio Mazzotta

Allegato A

Occupati dipendenti per attività economica e sesso - Anno 2021 (valori assoluti in migliaia, percentuali e tasso di disparità)

SEZIONI ATECO 2007	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
Agricoltura						
Agricoltura	363	127	490	74,0	26,0	48,0
Industria						
Costruzioni	845	84	929	91,0	9,0	82,0
Ind. estrattiva	25	5	29	84,2	15,8	68,5
Acqua e gestione rifiuti	197	42	240	82,3	17,7	64,7
Ind. manifatturiera	2.761	1.007	3.768	73,3	26,7	46,6
Ind. energetica	76	29	106	72,2	27,8	44,4
Servizi						
Trasporto e magazzinaggio	807	214	1.021	79,0	21,0	58,1
Informazione e comunicazione	368	168	536	68,6	31,4	37,3
Servizi generali della PA	740	402	1.142	64,8	35,2	29,6
Totale	9.657	7.973	17.630	54,8	45,2	9,5

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro (nuova serie)

tasso disparità totale	9,5
25% del tasso valore soglia	2,4
	11,9

Il tasso di disparità medio rilevato per l'anno 2021 è pari al 9,5%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25% del valore medio è pari all'11,9%. I settori che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportati.

Allegato B

Occupati dipendenti per professione e sesso - Anno 2021 (valori assoluti in migliaia, percentuali e tasso di disparità)

PROFESSIONE (CP2011)	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
91 - Ufficiali delle forze armate	31	1	32	98,3	1,7	96,5
74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	618	14	632	97,9	2,1	95,7
92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	61	2	63	97,5	2,5	95,0

62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche	848	23	872	97,3	2,7	94,6
93 - Truppa delle forze armate	105	4	109	95,9	4,1	91,8
61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	624	27	651	95,9	4,1	91,7
64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia	116	19	135	86,1	13,9	72,3
71 - Conduttori di impianti industriali	306	55	361	84,8	15,2	69,7
31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	807	163	970	83,2	16,8	66,4
84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni	130	29	159	81,4	18,6	62,9
22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate	161	40	200	80,2	19,8	60,4
12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	111	32	143	77,8	22,2	55,6
21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	163	47	210	77,5	22,5	55,0
63 - Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	88	28	116	76,3	23,7	52,5
83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca	288	91	379	76,0	24,0	51,9
72 - Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio	467	198	666	70,2	29,8	40,4
13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende	17	9	26	66,6	33,4	33,3
73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare	57	32	89	64,2	35,8	28,4
65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo	260	162	422	61,6	38,4	23,2
81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	789	559	1.347	58,5	41,5	17,1
11 - Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale	39	29	68	57,5	42,5	15,0
Totale	9.657	7.973	17.630	54,8	45,2	9,5

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro (nuova serie)

tasso	
disparità	9,5
totale	
25% del	2,4
tasso	
valore	11,9
soglia	

Il tasso di disparità medio rilevato per l'anno 2021 è pari al 9,5%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25% del valore medio è pari all'11,9%. Le professioni che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportate.