



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Questioni di Economia e Finanza

(Occasional Papers)

Le normative e le politiche regionali per la partecipazione
delle donne al mercato del lavoro

di Maria Lucia Stefani et al.

Giugno 2013

Numero

189



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Questioni di Economia e Finanza

(Occasional papers)

Le normative e le politiche regionali per la partecipazione
delle donne al mercato del lavoro

di Maria Lucia Stefani et al.

Numero 189 – Giugno 2013

La serie Questioni di economia e finanza ha la finalità di presentare studi e documentazione su aspetti rilevanti per i compiti istituzionali della Banca d'Italia e dell'Eurosistema. Le Questioni di economia e finanza si affiancano ai Temi di discussione volti a fornire contributi originali per la ricerca economica.

La serie comprende lavori realizzati all'interno della Banca, talvolta in collaborazione con l'Eurosistema o con altre Istituzioni. I lavori pubblicati riflettono esclusivamente le opinioni degli autori, senza impegnare la responsabilità delle Istituzioni di appartenenza.

La serie è disponibile online sul sito www.bancaditalia.it.

ISSN 1972-6627 (stampa)

ISSN 1972-6643 (online)

Stampato presso la Divisione Editoria e stampa della Banca d'Italia

LE NORMATIVE E LE POLITICHE REGIONALI PER LA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL MERCATO DEL LAVORO

di Maria Lucia Stefani (coordinatrice),
Luciana Aimone Gigio, Giuseppe Albanese, Monica Amici, Marta Auricchio,
Rosario Maria Ballatore, Carla Bertozzi, Manuela Calderini, Liliana Centoducati, Nicola Curci,
Petra Degasperi, Silvia Del Prete, Pietro de Matteis, Sabrina Di Addario, Elena Gennari,
Sabrina Ferretti, Giovanna Firpo, Michele Loberto, Claudio Salvatore Loreto, Elisabetta
Manzoli, Vincenzo Mariani, Daniela Mele, Patrizia Passiglia, Achille Puggioni, Sonia Soncin,
Giulia Martina Tanzi, Anna Verrengia, Giovanni Vittorino.

Classificazione JEL: J16, J13, J68.

Parole chiave: economia di genere, politiche del lavoro, conciliazione vita-lavoro.

Sommario

Con le riforme costituzionali del 2001 e 2003 le Regioni hanno assunto la potestà di legiferare per rimuovere gli ostacoli all'effettiva parità di genere. Le norme adottate sono spesso frammentate e solo in pochi casi costituiscono un quadro organico; inoltre la diffusa mancanza di previsioni di attività di monitoraggio o di un efficace apparato sanzionatorio rende carenti gli strumenti di tutela introdotti. Anche le politiche per l'occupazione dipendente, per l'imprenditoria e per la conciliazione vita-lavoro sono molto variegate. Con la crisi, le prime sono state fatte rientrare, quasi ovunque, nel più generale sostegno ai lavoratori svantaggiati, soprattutto con l'adesione ai programmi PARI e *Welfare to work*. Le donne ne hanno beneficiato in misura elevata anche se diversa da regione a regione. Negli interventi a favore dell'imprenditoria la connotazione femminile è rimasta più diffusa. Tra le politiche per la conciliazione, vi è stato un maggiore sforzo coordinato Stato-Regioni per favorire la diffusione di asili nido, ma l'Italia si mantiene lontana dagli obiettivi europei e il divario Nord-Sud non si è ridotto.

Indice

Introduzione.....	5
1. I divari di genere nel mercato del lavoro nelle regioni italiane.....	9
2. Le transizioni nel mercato del lavoro in una prospettiva di genere	16
3. Riflessi del quadro normativo nazionale sugli organismi regionali di parità.....	29
4. Le statistiche e il bilancio di genere	36
5. Politiche del lavoro " <i>Welfare to work</i> " nelle regioni italiane.....	42
6. Le politiche per le imprese femminili	49
7. I Comitati per l'imprenditoria femminile	56
8. La conciliazione vita-lavoro.....	58
9. Gli asili nido	64

Appendice

Piemonte.....	78
Valle d'Aosta	84
Liguria.....	88
Lombardia	93
Provincia autonoma di Bolzano	98
Provincia autonoma di Trento.....	104
Veneto	107
Friuli Venezia Giulia.....	112
Emilia-Romagna	119
Toscana.....	125
Marche.....	131
Umbria.....	137
Lazio.....	143
Abruzzo	149
Molise.....	154
Campania.....	159
Puglia.....	165
Basilicata	172
Calabria	178
Sicilia	183
Sardegna.....	189
Riferimenti bibliografici e sitografia.....	193

Il presente rapporto è una versione estesa del lavoro “Le normative e le politiche regionali per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro”, presentato alla Conferenza “Le donne e l’economia italiana”, organizzata dalla Banca d’Italia e tenutasi a Roma il 7 Marzo 2012.

Gli autori sono tutti addetti alle strutture di ricerca economica territoriale della Banca d’Italia.

Il rapporto è costituito da una serie di capitoli monografici e da un’appendice a carattere regionale. Esso è il risultato di uno sforzo collettivo. I capitoli sono stati redatti da: Capitolo 1: Achille Puggioni e Giulia Martina Tanzi; Capitolo 2: Nicola Curci e Vincenzo Mariani; Capitolo 3: Giovanni Vittorino; Capitolo 4: Silvia Del Prete; Capitolo 5: Sabrina Ferretti e Silvia Del Prete; Capitolo 6: Elena Gennari; Capitolo 7: Elisabetta Manzoli; Capitolo 8: Monica Amici; Capitolo 9: Sonia Soncin. I paragrafi regionali contenuti nell’appendice sono stati redatti da: Piemonte: Luciana Aimone Gigio; Valle d’Aosta: Marta Auricchio; Liguria: Giovanna Firpo e Claudio Salvatore Loreto; Lombardia: Giovanna Firpo e Giulia Martina Tanzi; Provincia autonoma di Bolzano: Petra Degasperi e Monica Amici; Provincia autonoma di Trento: Monica Amici e Maria Lucia Stefani; Veneto: Sonia Soncin; Friuli Venezia Giulia: Achille Puggioni e Giovanni Vittorino; Emilia-Romagna: Elisabetta Manzoli; Toscana: Silvia Del Prete e Elena Gennari; Umbria: Manuela Calderini; Marche: Sabrina Ferretti; Lazio: Sabrina Di Addario e Carla Bertozzi; Abruzzo: Michele Loberto; Molise: Pietro de Matteis e Anna Verrengia; Campania: Daniela Mele; Puglia: Liliana Centoducati; Basilicata: Liliana Centoducati e Nicola Curci; Calabria: Giuseppe Albanese; Sicilia: Patrizia Passiglia; Sardegna: Rosario Maria Ballatore. Maria Lucia Stefani ha curato l’intero rapporto e la stesura del paragrafo introduttivo.

Si ringraziano sentitamente gli esponenti delle singole Regioni e Province autonome e degli enti contattati per la preziosa collaborazione e per le informazioni fornite, nonché Magda Bianco, Paola Casavola, Francesca Lotti, Paola Profeta e Roberta Zizza per i suggerimenti e i commenti generosamente offerti nel corso del lavoro.

Gli autori rimangono i soli responsabili delle opinioni espresse che non necessariamente riflettono quelle dell’Istituto di appartenenza.

Le informazioni riportate, salvo diversa indicazione, sono aggiornate al 7 marzo 2012.

Introduzione

1. *Motivazione e obiettivi*

Questo rapporto si propone di analizzare le normative e le politiche adottate dalle Regioni italiane per favorire la partecipazione delle donne all'economia.

Il tasso italiano di occupazione femminile si colloca in posizione arretrata nel confronto internazionale¹, ma la media del Paese cela differenze rilevanti a livello regionale. I divari regionali di genere nel mercato del lavoro riflettono, in primo luogo, il diverso tessuto culturale, sociale ed economico dei territori; essi possono tuttavia risentire anche delle diverse legislazioni regionali in materia di pari opportunità e delle diverse politiche attuate a livello locale. In questo rapporto ci concentreremo su questi ultimi due aspetti.

Il ruolo delle Regioni in materia di pari opportunità, occupazione femminile e conciliazione vita-lavoro è centrale per le competenze assegnate loro a partire dalla riforma costituzionale del 2001.

Il lavoro è costituito da una serie di capitoli monografici e una appendice a carattere regionale. Gli approfondimenti tematici riguardano, in particolare, l'occupazione nelle regioni italiane, aspetti di carattere normativo, le politiche per l'occupazione (dipendente e autonoma) e quelle per favorire la conciliazione. Queste monografie hanno anche lo scopo di fornire un quadro di riferimento per i temi che saranno declinati a livello regionale nei paragrafi contenuti nell'appendice.

Le informazioni sono state raccolte da un gruppo di lavoro costituito da addetti di tutte le strutture di ricerca territoriale della Banca d'Italia. Per la raccolta delle informazioni sono stati privilegiati i contatti diretti con gli operatori locali.

Questo capitolo sintetizza i principali risultati sulla situazione del mercato del lavoro italiano con particolare riguardo ai divari di genere; le principali evidenze sulla legislazione regionale in materia di pari opportunità; alcuni risultati della nostra ricognizione sulle politiche regionali per favorire, rispettivamente, l'occupazione dipendente e l'imprenditoria femminile e sulle politiche per la conciliazione vita-lavoro.

2. *I divari di genere nel mercato del lavoro nelle regioni italiane*

Sulla base dei dati Istat della *Rilevazione sulle forze di lavoro*, analizzati nel lavoro di Puggioni e Tanzi, nella media del 2010 il tasso di occupazione femminile in Italia (46,1 per cento) risultava di circa 22 punti percentuali inferiore a quello maschile. Malgrado i progressi realizzati negli anni più recenti, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è ancora lontana dagli obiettivi europei, con differenze rilevanti tra le diverse aree territoriali del paese, che si sono ampliate tra il 2004 e il 2010. I divari tra occupazione maschile e femminile risultano particolarmente accentuati nella fascia d'età tra i 35 e i 54 anni e tendono a ridursi al crescere del grado di istruzione. Ai rilevanti divari nell'occupazione si associano divari significativi anche a livello salariale. A parità di caratteristiche individuali e di contesto socio-economico, i salari orari netti delle lavoratrici dipendenti risultano inferiori del 9,2 per cento a quelle dei lavoratori, con differenze superiori alla media nazionale nel Mezzogiorno e nel Nord Est, mentre più contenute sono quelle che emergono per le regioni del Centro.

A fronte degli ampi divari di genere nei tassi di occupazione, l'incidenza della disoccupazione

¹ Sulla base dei dati diffusi da Eurostat, nel 2010 l'Italia figurava al penultimo posto (prima solo di Malta) per tasso di occupazione femminile, nel confronto tra i paesi dell'Unione europea a 27.

Cfr. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsiem010>.

non presenta differenze altrettanto rilevanti tra i due sessi. Ciò che invece torna a essere significativamente diverso è il tasso di inattività (rapporto tra il numero di coloro che non cercano attivamente un lavoro e la popolazione in età lavorativa). In particolare, dopo aver proposto una riclassificazione degli inattivi - tra scoraggiati (coloro che hanno smesso di cercare lavoro ritenendo di non riuscire a trovarlo), inattivi per motivi familiari e altri inattivi - Curci e Mariani trovano divari particolarmente elevati tra coloro che non cercano un lavoro per motivi legati alla cura della famiglia. La quota di donne che non partecipa al mercato del lavoro per gli impegni di cura è consistente, circa un quarto del totale, senza differenze di rilievo tra Centro-Nord e Mezzogiorno. La ragione dell'inattività lascia presumere che esse potrebbero rendersi disponibili a un impiego se potessero delegare parte di questi carichi, rendendo particolarmente urgente e cruciale il rafforzamento delle iniziative volte alla conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare.

3. La legislazione regionale

Le normative regionali in materia di pari opportunità sono molto variegata. I primi provvedimenti risalgono agli anni ottanta, quando furono istituiti i primi organismi di parità, ma è con le riforme costituzionali del 2001 e del 2003 che la produzione normativa riceve impulso. Come messo in evidenza nel lavoro di Vittorino, è con queste due riforme che è stata attribuita alle Regioni la potestà di intervenire con proprie leggi per rimuovere ogni ostacolo alla parità effettiva tra i generi, con particolare riguardo all'occupazione dipendente e autonoma, all'imprenditorialità, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla presenza nei luoghi decisionali e nell'accesso alle cariche elettive, nonché a reprimere gli abusi sulle donne. Di fatto, alcune Regioni si sono limitate a istituire gli organismi di parità sulla base delle indicazioni nazionali, altre hanno legiferato nel corso del tempo su aspetti diversi, altre, infine, hanno più di recente rivisto la materia, ampliandola e conferendole organicità, come la Toscana, la Puglia e la Provincia autonoma di Bolzano.

In alcune regioni sono presenti disposizioni che richiamano le migliori normative europee. Tra queste, vi sono le norme volte ad assicurare equilibrio di genere nelle nomine e nella composizione degli organi, che vanno dalla garanzia di uguali condizioni di accesso alla previsione di vere e proprie quote. Talune legislazioni prevedono l'adozione di parametri di genere nell'assegnazione di contributi pubblici. Sono talvolta anche previsti strumenti di valutazione e monitoraggio come statistiche e bilanci di genere, questi ultimi già sperimentati da sei Regioni, come evidenziato nel lavoro di Del Prete. Infine, in alcune regioni è prevista l'adozione nella redazione di atti amministrativi di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere.

Tuttavia, a causa della diffusa mancanza di previsioni di attività di monitoraggio o di un efficace apparato sanzionatorio, gli strumenti di tutela e garanzia previsti dalle leggi sono in vari casi ancora carenti.

4. Le politiche per l'occupazione dipendente

Le politiche concretamente messe in atto dalle Regioni possono essere distinte in politiche per favorire l'occupazione dipendente, l'imprenditoria femminile e la conciliazione vita-lavoro.

La crisi ha spostato l'accento dalla dimensione di genere negli interventi di mercato del lavoro alla necessità di intervenire in maniera generalizzata nei confronti dei lavoratori svantaggiati, con particolare riguardo ai lavoratori espulsi o a rischio di espulsione dal mercato del lavoro. In molte Regioni, quindi, l'attenzione alle donne non è presente in modo esclusivo, ma in quanto appartenenti a queste categorie, anche se vi sono Regioni che hanno comunque riservato a esse quote e interventi maggiorati.

A questa impostazione ha contribuito l'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 che ha previsto di reindirizzare parte delle risorse del Fondo sociale europeo al finanziamento degli

ammortizzatori in deroga e in seguito al quale è stato sviluppato il programma *Welfare to work* (ancora in corso per alcune Regioni).

Questo programma si pone in continuità con le due edizioni del programma PARI (PARI 2005 e PARI 2007) terminate nel 2009, che già si rivolgevano alle categorie più deboli, senza distinzione di genere, e prevedevano lo stanziamento di risorse ministeriali da integrare con fondi regionali. Nella definizione e concreta realizzazione dei relativi progetti esecutivi, le Regioni partecipanti hanno investito in misura diversa sui diversi strumenti a disposizione, riflettendo, anche se non sempre in modo del tutto coerente, le differenti condizioni dei mercati locali del lavoro. In particolare, come emerge dall'analisi di Ferretti e Del Prete, con il PARI 2007 (di cui si dispone di dati completi e definitivi), le Regioni del Nord hanno puntato soprattutto sulla formazione, quelle del Sud sugli incentivi all'occupazione e quelle del Centro su entrambi. Anche se tali programmi non erano rivolti in maniera specifica alle donne, esse ne hanno beneficiato in misura elevata. In particolare, per quanto riguarda gli incentivi all'occupazione previsti dal PARI 2007 (limitando l'analisi alle regioni in cui lo strumento è stato utilizzato in misura significativa), le donne hanno rappresentato una quota di beneficiari compresa tra il 40 per cento circa di Campania e Lazio e la quasi totalità di Molise e Sicilia.

Al di fuori di questi programmi, le misure a favore dell'occupazione dipendente femminile sono in gran parte riconducibili a iniziative finanziate mediante l'utilizzo di fondi regionali a valere sui fondi strutturali europei. A differenza del ciclo 2000-2006, la programmazione europea 2007-2013 non prevede più assi specifici a favore delle donne, bensì di incorporare la dimensione di genere in ogni settore di intervento (*gender mainstreaming*). Questo passaggio può essere tuttavia stato prematuro per i paesi in cui i risultati in tema di parità effettiva tra generi sono ancora modesti.

5. Politiche per l'imprenditoria femminile

Le politiche per l'imprenditoria hanno invece mantenuto una connotazione femminile più diffusa.

Il primo importante provvedimento nazionale in materia è stata la legge 215/1992, che prevedeva una gestione regionale degli ultimi tre bandi (dal IV al VI), a condizione di integrare con fondi propri e specificare criteri aggiuntivi rispetto a quelli già previsti dal regolamento nazionale. Le Regioni che hanno partecipato al IV e al V bando, che prevedeva agevolazioni in forma di contributo, sono state rispettivamente 16 e 19, mentre per il VI bando, per il quale l'agevolazione era per metà in forma di finanziamento, le Regioni sono state solo 11, presumibilmente a causa dei maggiori oneri amministrativi connessi con la diversa natura dell'incentivo e i minori fondi stanziati a livello nazionale. Nei fatti, come messo in evidenza nel contributo di Gennari, la legge ha favorito la costituzione di nuove imprese (il 76 per cento circa delle iniziative finanziate era di questo tipo) e l'innovazione (il 20 per cento circa), ma in tutte le regioni le imprese effettivamente finanziate sono state significativamente inferiori a quelle originariamente ammesse (per perdita dei requisiti in fase di verifica): a questo risultato può avere contribuito la selezione piuttosto severa derivante dalla sovrapposizione dei criteri nazionali e regionali, che, per i meccanismi previsti (tra cui, in generale, la mancanza della possibilità di "scorrere" le graduatorie), ha determinato il formarsi di rilevanti risorse inutilizzate.

In varie realtà territoriali la legge 215 è stata affiancata o, dopo la sua conclusione, fatta seguire da altre misure regionali con la stessa finalità. Dalla stessa legge hanno inoltre tratto origine i Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile istituiti presso quasi tutte le Camere di commercio provinciali, anche se, come emerge dall'analisi di Manzoli, un quinto risulta inattivo e l'efficacia della loro azione è molto differenziata sul territorio.

L'accesso al credito è una delle maggiori difficoltà incontrate dalle imprese femminili nella loro attività. Per facilitare i rapporti con le banche alcune Regioni, soprattutto del Centro-Nord, hanno istituito a favore di imprese femminili dei fondi di garanzia presso le Finanziarie regionali e stipulato convenzioni con banche per l'erogazione di finanziamenti agevolati. Convenzioni con banche o confidi sono state stipulate anche da alcuni dei citati comitati camerali.

Tra le altre misure a favore dell'imprenditoria femminile, in alcune regioni sono state introdotte iniziative di *mentoring*, cioè di affiancamento della neo imprenditrice con una donna con esperienza consolidata. Queste misure rientrano anche nell'ambito di un'iniziativa promossa dalla Commissione europea.

6. Le politiche per la conciliazione vita-lavoro

Politiche tipicamente disegnate a livello locale sono quelle per la conciliazione vita-lavoro, analizzate nel lavoro di Amici.

Sulla base dei dati dell'Istat, nel biennio 2008-09 in Italia il 76,2 per cento del lavoro familiare è stato a carico delle donne, solo in lieve diminuzione rispetto al 77,6 per cento della precedente rilevazione riferita al biennio 2002-2003. Il dato presenta sensibili differenze a livello territoriale: con particolare riferimento alle coppie in cui la donna lavora, nelle regioni del Nord le donne hanno svolto il 69,3 per cento del lavoro familiare, contro il 73,4 per cento del Centro e il 74,8 per cento del Sud.

Uno degli interventi ritenuti più rilevanti per favorire la conciliazione è rappresentato dagli asili nido, cui è dedicato il contributo di Soncin. L'importanza di un'adeguata disponibilità di strutture per l'accoglienza della prima infanzia è confermata dall'attenzione che vi pone la Strategia di Lisbona, integrata con un obiettivo sugli asili nidi dal Consiglio europeo di Barcellona nel 2002. Questo prevedeva il raggiungimento, entro il 2010, di un numero di posti in strutture di accoglienza per la prima infanzia pari ad almeno il 33 per cento dei bambini fino ai 3 anni di età, includendo anche il servizio privato. Negli anni più recenti con il Piano straordinario di intervento per lo sviluppo integrato dei servizi socio-educativi per la prima infanzia si è realizzata un'iniziativa coordinata Stato-Regioni per aumentare la disponibilità di questi servizi, anche con l'obiettivo di riequilibrare i divari territoriali. L'Italia è tuttavia ancora lontana dal raggiungimento dell'obiettivo europeo e il divario Nord-Sud rimane ampio. Sulla base dei dati dell'Istat riferiti al 2009 (ultimi dati disponibili) - relativi alle sole strutture comunali o convenzionate/sovvenzionate dagli stessi Comuni, ma omogenei tra regioni - solo Emilia-Romagna (che sfiorava il 30 per cento), Umbria e Valle d'Aosta presentavano un indicatore di presa in carico superiore al 25 per cento; per contro, nessuna delle regioni meridionali, con la sola eccezione della Sardegna, superava il 10 per cento, con Calabria e Campania che si collocavano ben sotto il 5 per cento. I dati relativi alle regioni italiane documentano, ancora una volta, l'elevata correlazione esistente tra la disponibilità di servizi per la prima infanzia e il tasso di occupazione femminile.

L'impulso europeo è alla base anche di altre iniziative, tra cui i voucher di conciliazione, introdotti da molte Regioni grazie al contributo del Fondo sociale europeo. I servizi alla persona che essi consentono di usufruire sono diversamente definiti da regione a regione, così come diversi sono i criteri sulla base dei quali vengono individuati i destinatari.

Tra gli interventi di maggior rilievo emersi dalla ricognizione presentata in questo lavoro figura la certificazione (audit) famiglia-lavoro, volta a favorire le iniziative di conciliazione all'interno delle aziende. Riprendendo un'esperienza già consolidata nei paesi europei, con particolare riguardo a quelli di lingua tedesca, l'audit è stato introdotto nelle province autonome di Trento e di Bolzano e nel 2010 il Governo italiano ha previsto una sua sperimentazione a livello nazionale. Questa certificazione si pone l'obiettivo di innescare nelle aziende un meccanismo virtuoso che stimoli le iniziative di conciliazione, anche nella consapevolezza (suffragata da verifiche empiriche) che il benessere aziendale si traduce in riduzione di turnover e relativi costi, aumento della produttività, miglioramento dell'immagine aziendale e con essa della sua posizione competitiva.

1. I divari di genere nel mercato del lavoro delle regioni italiane

1. Il tasso di occupazione femminile

La nuova strategia Europa 2020 ha ridefinito l'obiettivo europeo per il 2020 in un tasso di occupazione delle persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni pari al 75 per cento. Tale obiettivo non potrà essere conseguito senza un forte incremento del tasso di occupazione femminile, in misura doppia rispetto a quello maschile.

Secondo la *Rilevazione sulle forze di lavoro* dell'Istat, nel 2010 in Italia il tasso di occupazione femminile è stato del 46,1 per cento (tav. A1; 67,7 per cento quello maschile). Nonostante i progressi conseguiti negli ultimi anni, la bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro rende ancora più distante il raggiungimento degli obiettivi fissati a livello europeo: solamente in Valle d'Aosta, Emilia-Romagna e nella Provincia autonoma di Bolzano il tasso di occupazione femminile ha superato il 60 per cento. Campania, Sicilia e Puglia mostravano tassi inferiori alla metà di quelli registrati dalle regioni più virtuose (con un valore minimo del 25,7 per cento in Campania). Tra macroaree si registra una marcata variabilità: a un tasso di occupazione femminile prossimo al 60 per cento nelle due ripartizioni settentrionali fanno fronte valori nel Centro e nel Mezzogiorno rispettivamente del 51,7 e 30,5 per cento. Tra il 2004 e il 2010 le differenze tra aree del Paese si sono ampliate, per effetto di una crescita del tasso di occupazione femminile nel Centro Nord (di un punto percentuale nel Nord Est, 1,4 nel Nord Ovest e 1,5 nel Centro), cui si è associata una sostanziale invarianza della presenza delle donne nel mercato del lavoro del Mezzogiorno (-0,2 punti percentuali).

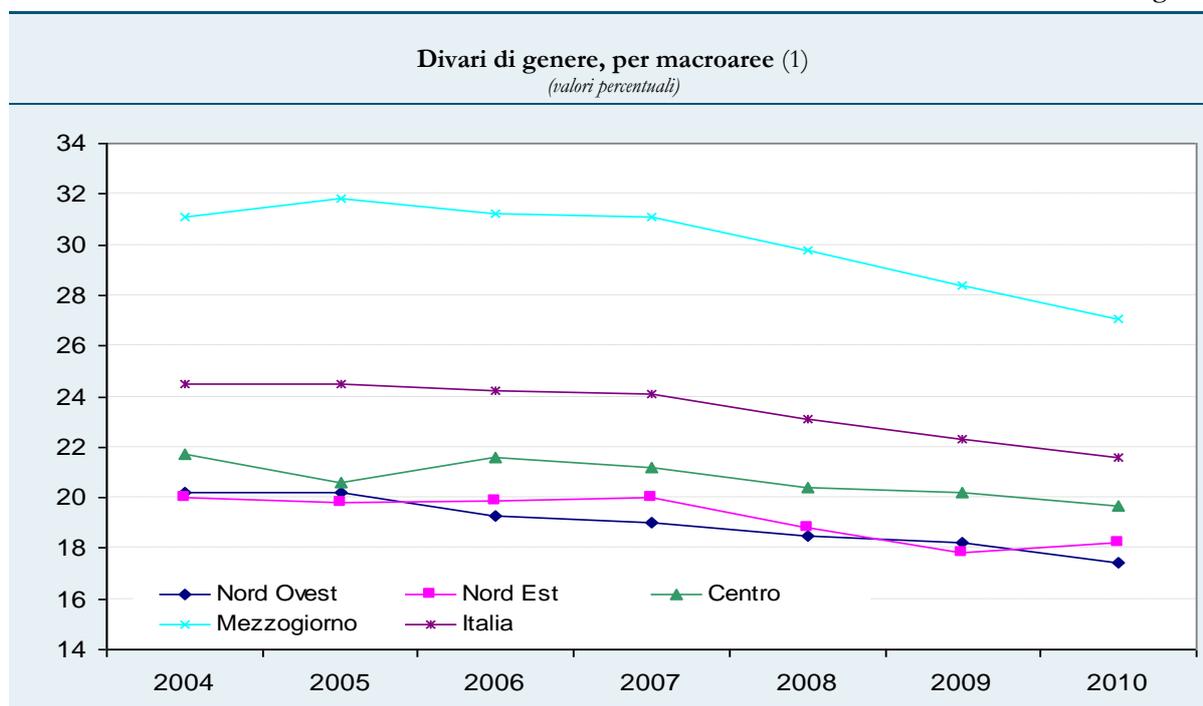
Negli anni che hanno preceduto la crisi economica e finanziaria in corso il tasso di occupazione femminile è aumentato (dal 45,3 per cento del 2004 al 47,2 del 2008), mentre quello maschile ha registrato un incremento di soli 0,6 punti percentuali. Nel triennio 2008-2010 la crisi ha avuto effetti particolarmente negativi sull'occupazione maschile, il cui tasso si è ridotto sensibilmente, al 67,7 per cento (-2,6 punti percentuali), mentre quello femminile ha subito una flessione più contenuta, pari a 1,1 punti percentuali.

2. I divari di genere nei tassi di occupazione

Nel 2010 in Italia il divario tra il tasso di occupazione femminile e quello maschile è stato pari a 21,6 punti percentuali, 2,9 punti percentuali in meno del 2004. La variabilità tra macroaree è elevata: il gap maggiore si è registrato nel Mezzogiorno, il più basso nel Nord Ovest (fig. 1). I differenziali di Puglia, Campania e Sicilia (rispettivamente di 30,1, 28,8 e 28,5 punti percentuali) sono pari a circa il doppio di quelli di Valle d'Aosta, Emilia-Romagna e Piemonte.

Il divario di genere tra il 2004 e il 2010 si è ridotto in tutte le macroaree: nel Mezzogiorno la discesa è stata più marcata (4 punti percentuali) a fronte di diminuzioni più contenute nelle altre aree del Paese, alleviando in tal modo le differenze tra le macroaree. Le regioni meridionali nelle quali i divari sono diminuiti in maggior misura sono la Sardegna (-8,3 per cento), la Basilicata (-5,3) e la Sicilia (-4,5) mentre l'Umbria è l'unica regione dove il divario di genere è lievemente aumentato di 0,3 punti percentuali.

Figura 1



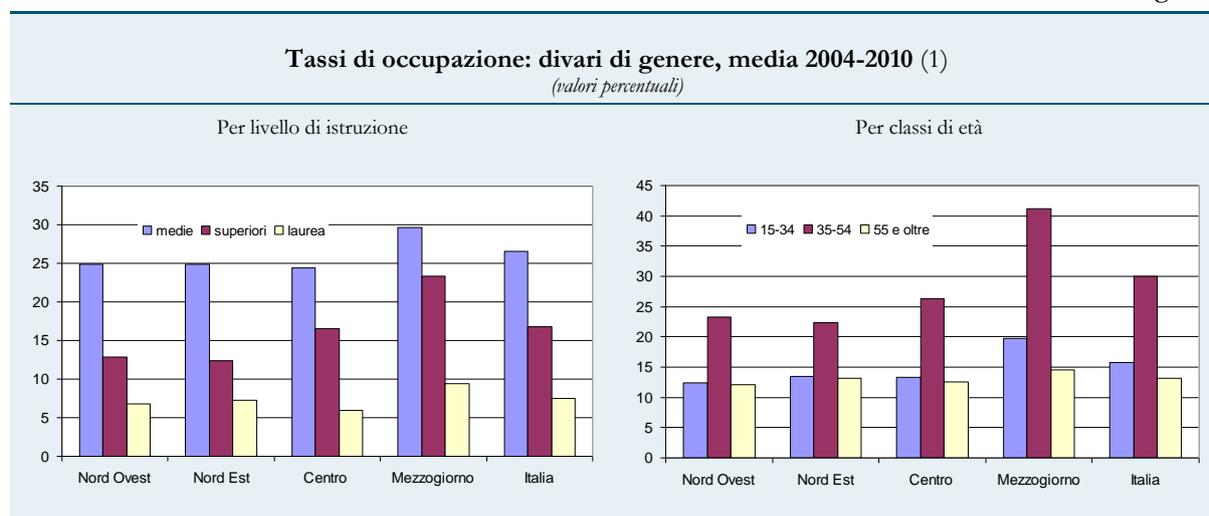
Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) Differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile.

Il gap di genere si riduce al crescere del livello d'istruzione: in Italia nel periodo 2004-2010 il divario nei tassi di occupazione maschile e femminile tra le persone con licenza media era pari a 26,6 punti percentuali, a 16,8 punti tra i possessori di un diploma e a 7,6 tra i laureati (fig. 2 e tav. A1). Per quanto riguarda i divari tra i lavoratori meno istruiti, non sussistono notevoli differenze di genere all'interno del Paese. I divari nel Centro-Nord sono intorno ai 25 punti percentuali (con minimi in Umbria, Valle d'Aosta e Marche), nel Mezzogiorno è più elevato di circa 5 punti. Per quanto riguarda i lavoratori almeno laureati, invece, nell'Italia centrale si osserva il differenziale di genere più basso; nel Mezzogiorno il divario è decisamente più elevato. Tra i lavoratori più istruiti, il Piemonte, il Trentino-Alto Adige e la Toscana sono le regioni con divari di genere inferiori, mentre Campania e Puglia hanno un differenziale più che doppio. Lombardia e Veneto contribuiscono a innalzare i divari medi del Nord Italia, mentre la Sardegna riporta il differenziale più contenuto tra le regioni del Mezzogiorno.

Considerando il divario di genere per classi di età, nella media del periodo 2004-10 esso è stato particolarmente accentuato per la classe 35-54 anni (30 punti percentuali in media in Italia). Nello stesso periodo, tra i più giovani il tasso di occupazione è diminuito per entrambi i generi, anche in relazione al maggiore livello di istruzione che ha verosimilmente innalzato l'età del primo impiego; tra i 15-34enni il divario di genere in Italia è stato, in media, di 15,8 punti percentuali, di poco superiore a quello della classe dei lavoratori con più di 55 anni (13,2 punti percentuali). Per la classe di età 35-54 anni, si evidenzia un divario quasi doppio nel Mezzogiorno rispetto all'Italia Settentrionale. Anche per la classe di lavoratori più giovani, emergono differenze tra il Mezzogiorno e il resto d'Italia, seppur meno marcate.

Figura 2



Fonte: Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.
(1) Differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile.

3. I divari salariali di genere

L'interpretazione dei differenziali salariali di genere potrebbe risultare di scarso contenuto informativo, soprattutto in un paese (come l'Italia), caratterizzato da forti divari territoriali nella partecipazione femminile al mercato del lavoro. La stima dei divari grezzi, infatti, non tiene conto del fatto che la composizione degli occupati potrebbe essere molto diversa da un'area all'altra; in particolare, è plausibile ritenere che, in aree caratterizzate da elevati tassi di disoccupazione e di inattività, gli individui che riescono a ottenere un impiego costituiscano un segmento particolarmente selezionato della popolazione di riferimento, con un maggiore livello di istruzione e di qualificazione professionale. Risulta quindi opportuno calcolare i differenziali salariali a parità di caratteristiche individuali e di contesto socio-economico. Sulla base di nostre elaborazioni sulla *Rilevazione sulle forze di lavoro* dell'Istat, in Italia nella media del biennio 2009-2010 il salario orario netto delle lavoratrici dipendenti, a parità di caratteristiche individuali e di contesto socio-economico¹, è risultato inferiore a quello dei lavoratori del 9,2 per cento (tav.A2). I differenziali salariali maggiori si riscontrano nel Mezzogiorno e nel Nord Est (-11 e -10,7 per cento rispettivamente), quello più basso nel Centro (-7,6 per cento). Le regioni che presentano le disparità di genere più accentuate sono Puglia, Calabria, Abruzzo e Trentino-Alto Adige. La struttura retributiva più equa sotto il profilo del genere è quella umbra.

4. L'imprenditoria femminile

Sulla base dei dati dell'Osservatorio sull'imprenditoria femminile di Unioncamere, alla fine del primo semestre del 2011 il tasso di femminilizzazione delle imprese nella media nazionale era pari al 23,4 per cento (la quota scende al 15,2 per cento per le attività imprenditoriali sotto forma di società di

¹ La stima dei differenziali salariali è ottenuta da una regressione nella quale si controlla per sesso, cittadinanza, titolo di studio, età, età al quadrato, *tenure*, *tenure* al quadrato, settore di attività economica, posizione nella professione, tipo di contratto, contratto full o part-time, tipologia del nucleo familiare, anno e trimestre in ogni regione e macroarea.

capitale; tav. A3)². La quota di imprese femminili risulta più elevata per le regioni del Mezzogiorno, anche in corrispondenza di una limitata partecipazione delle donne al mercato del lavoro dipendente, raggiungendo i valori massimi nel Molise (30 per cento), in Abruzzo e Basilicata (27,7 per cento). La Lombardia (20,1 per cento), il Trentino Alto Adige e l'Emilia Romagna (20,6 per cento) mostrano invece le incidenze più basse.

Limitando l'analisi alle sole imprese individuali, in tutte le regioni l'imprenditoria femminile trova maggiore diffusione nei principali comparti del settore terziario, tra questi l'incidenza più elevata di imprese a conduzione femminile è raggiunta nei servizi di assistenza e cura alla persona e in quelli di alloggio e ristorazione (rispettivamente pari al 53,7 e al 39,3 per cento nella media italiana). La quota di aziende manifatturiere a conduzione femminile si limita al 21,6 per cento nella media italiana; le regioni con una maggiore concentrazione di attività manifatturiere femminili sono Toscana, Marche e Umbria.

² Unioncamere definisce femminili le imprese per le quali, a seconda della forma giuridica adottata, si verificano le seguenti condizioni: nel caso delle società di capitale la media semplice delle quote percentuali del capitale sociale e degli amministratori è riferibile a donne per oltre il 50 per cento; nel caso delle società di persone e cooperative i soci donne rappresentano la maggioranza; nel caso di imprese individuali il titolare è una donna; nelle altre forme giuridiche gli amministratori di sesso femminile sono la maggioranza.

TAVOLE E FIGURE

Tav. A1

Tasso di occupazione e differenziali di genere per classe d'età e livello d'istruzione

(valori percentuali, media 2004-2010)

	Tasso di occupazione (15-64 anni)			Differenziale per classe d'età (1)			Differenziale per livello d'istruzione (1)		
	Totale	Maschile	Femminile	15-34 anni	35-54 anni	55 e oltre	Fino a licenza media	Scuola secondaria	Laurea o post laurea
Piemonte	64,3	72,9	55,6	12,2	20,9	10,6	22,3	10,8	4,2
Valle d'Aosta	67,2	75,1	59,1	14,2	18,6	9,4	23,0	9,7	5,6
Lombardia	66,0	75,8	56,1	12,6	24,2	13,3	26,5	13,5	7,8
Trentino-Alto Adige	67,9	77,2	58,4	15,0	21,4	13,8	26,9	13,7	5,3
Veneto	65,1	76,2	53,7	14,0	28,2	14,2	26,5	14,8	8,1
Friuli Venezia Giulia	64,0	73,3	54,6	14,0	21,2	11,7	22,8	11,6	5,6
Liguria	62,5	71,9	53,3	10,4	23,8	10,5	22,5	14,1	6,4
Emilia-Romagna	68,9	76,7	61,1	12,4	16,1	12,2	23,1	9,8	7,2
Toscana	64,4	74,0	54,8	12,5	23,5	12,2	24,4	13,0	5,4
Umbria	63,1	72,7	53,6	16,4	23,4	9,1	20,7	14,7	6,2
Marche	64,1	73,4	54,6	13,7	22,8	11,4	22,3	14,3	5,8
Lazio	59,2	70,7	48,3	13,2	29,4	13,7	25,7	19,1	6,2
Abruzzo	57,0	69,5	44,5	17,0	32,7	12,6	26,0	20,5	7,0
Molise	52,4	65,3	39,3	19,1	33,8	12,0	24,6	23,9	8,2
Campania	42,9	58,6	27,5	19,6	43,6	15,9	30,4	24,8	10,9
Puglia	45,4	62,2	29,0	21,8	46,6	14,5	31,4	25,6	10,8
Basilicata	49,1	63,3	34,7	21,2	37,2	12,5	26,1	25,0	8,7
Calabria	44,3	57,9	30,9	17,4	36,8	14,1	25,7	23,0	9,0
Sicilia	43,9	59,6	28,7	21,2	41,5	14,7	30,2	22,6	8,8
Sardegna	51,7	64,1	39,2	15,2	33,7	14,3	29,3	17,1	6,7
Nord-Ovest	65,2	74,6	55,7	12,3	23,2	12,1	24,9	12,8	6,7
Nord-Est	66,7	76,2	57,0	13,5	22,3	13,1	24,9	12,4	7,2
Centro	61,8	72,2	51,5	13,3	26,3	12,5	24,4	16,5	6,0
Mezzogiorno	45,7	60,9	30,8	19,8	41,2	14,6	29,6	23,3	9,4
Italia	57,9	69,6	46,2	15,8	30,0	13,2	26,6	16,8	7,6

Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) Differenza tra il tasso di occupazione maschile e femminile.

Differenziali salariali di genere

(euro e valori percentuali; media 2009-2010)

	Maschi		Femmine		Differenziali salariali		
	Salario orario netto	(err.std)	Salario orario netto	(err.std)	Differenziale grezzo (1)	Controllando per caratteristiche individuali (1)	P-Value (1)
Piemonte e Valle d'Aosta	9,2	0,08	9,1	0,08	-1,6	-8,8	0,00
Lombardia	10,0	0,17	9,7	0,16	-3,6	-9,6	0,00
Trentino- Alto Adige	9,6	0,16	9,3	0,14	-3,4	-11,4	0,00
Veneto	9,5	0,16	9,3	0,16	-1,6	-9,5	0,00
Friuli Venezia Giulia	9,9	0,13	9,6	0,27	-2,5	-10,2	0,00
Liguria	10,2	0,16	10,3	0,16	0,6	-9,4	0,00
Emilia-Romagna	9,7	0,09	9,1	0,10	-5,9	-10,2	0,00
Toscana	9,4	0,10	9,4	0,23	0,2	-7,8	0,00
Umbria	9,2	0,21	9,2	0,18	-0,2	-6,7	0,00
Marche	9,1	0,15	8,9	0,12	-1,4	-8,3	0,00
Lazio	9,6	0,10	9,1	0,07	-4,4	-8,0	0,00
Abruzzo	9,2	0,17	9,0	0,16	-2,2	-12,3	0,00
Molise	8,9	0,18	9,1	0,25	2,3	-10,9	0,00
Campania	9,0	0,11	10,1	0,23	12,3	-10,4	0,00
Puglia	8,8	0,14	8,9	0,24	1,9	-13,9	0,00
Basilicata	8,6	0,17	9,0	0,16	5,0	-10,5	0,00
Calabria	9,1	0,28	9,6	0,23	5,1	-12,6	0,00
Sicilia	8,7	0,14	9,7	0,10	11,3	-7,8	0,00
Sardegna	8,8	0,18	9,2	0,24	4,9	-10,2	0,00
Nord-Ovest	9,8	0,13	9,5	0,12	-3,1	-9,6	0,00
Nord-Est	9,7	0,08	9,3	0,08	-3,8	-10,7	0,00
Centro	9,4	0,09	9,2	0,08	-2,3	-7,6	0,00
Mezzogiorno	8,9	0,06	9,5	0,09	7,0	-11,0	0,00
Italia	9,4	0,05	9,4	0,05	0,0	-9,2	0,00

Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) Valori percentuali.

Quota delle imprese femminili sul totale
(valori percentuali)

	Società di capitale	Società di persone	Imprese individuali	Altre forme	Totale
Piemonte	14,4	26,1	25,6	16,9	23,9
Valle d'Aosta	11,4	25,8	27,3	16,4	24,1
Lombardia	13,2	27,5	22,0	13,6	20,1
Trentino-Alto Adige	9,4	28,8	20,6	9,8	20,6
Veneto	13,6	27,5	22,7	12,4	21,7
Friuli Venezia Giulia	12,9	23,1	28,2	14,6	23,8
Liguria	14,2	27,9	27,1	13,3	24,6
Emilia-Romagna	14,2	21,4	23,2	12,8	20,6
Toscana	16,1	27,0	26,3	14,5	23,9
Umbria	16,4	26,5	29,4	14,9	25,9
Marche	15,5	25,5	26,6	16,9	24,1
Lazio	17,1	28,6	27,8	18,0	23,5
Abruzzo	17,6	29,2	30,5	19,7	27,7
Molise	16,7	27,2	33,7	19,9	30,0
Campania	16,5	35,6	29,1	15,1	26,9
Puglia	16,9	30,4	25,5	17,2	24,2
Basilicata	15,1	24,2	31,4	19,1	27,7
Calabria	16,2	29,8	26,5	17,5	25,1
Sicilia	17,2	28,2	26,5	19,8	24,8
Sardegna	16,8	28,0	25,0	23,0	24,1
Italia	15,2	27,7	25,7	16,4	23,4

Fonte: Osservatorio Imprenditoria femminile Unioncamere. Dati relativi al secondo trimestre 2011.

2. Le transizioni nel mercato del lavoro in una prospettiva di genere

1. Introduzione

L'obiettivo di questo capitolo è di identificare eventuali differenze di genere nelle probabilità di transizione tra le principali condizioni occupazionali, usando lo schema di rotazione della *Rilevazione sulle forze di lavoro* dell'Istat. Questa analisi consente di evidenziare alcune ragioni dell'alto tasso di inattività e del basso tasso di occupazione femminile.

Le donne presentano una maggiore instabilità nelle posizioni lavorative: mostrano episodi di occupazione più brevi e una maggiore difficoltà a stabilizzarsi, quando occupate in posizioni temporanee. I periodi di inattività delle donne sono particolarmente lunghi, dato il basso tasso di uscita dallo stato che genera una vera e propria "trappola dell'inattività", soprattutto quando quest'ultima è legata ad esigenze di cura della famiglia.

Rispetto alla tradizionale analisi basata sulle variazioni degli *stock*, lo studio dei flussi amplia la conoscenza delle dinamiche di fondo del mercato del lavoro, fornendo un approfondimento in termini di permanenza negli stati occupazionali, di entità delle transizioni e quindi di rigidità del mercato del lavoro. Tale rigidità - questo è un punto importante nella letteratura di riferimento così come in questo lavoro - non è soltanto il frutto di caratteristiche storiche o dell'assetto istituzionale del mercato, ma dipende dalle caratteristiche degli individui, dalla loro istruzione, dal loro ruolo in famiglia. Nell'analisi del mercato del lavoro è rilevante sapere come la popolazione si distribuisce non solo tra gli stati occupazionali, ma anche nelle transizioni tra stati. Questo per almeno due ragioni. In primo luogo, se una prolungata permanenza in uno stato (poniamo, l'inattività) è inefficiente, conoscerne la durata per i gruppi sociali permette di implementare *policy* più adeguate per ridurla. In secondo luogo, la persistenza in uno stato occupazionale di larghe fasce della popolazione con specifiche caratteristiche pone una questione di uguaglianza: una distribuzione tra stati occupazionali caratterizzata da un elevato tasso di permanenza è meno egualitaria di una distribuzione tra stati uguale alla precedente ma con tassi di permanenza meno elevati.

L'analisi sugli *stock* mostra che il tasso di occupazione femminile in Italia è sensibilmente più basso di quello maschile; l'analisi dei flussi evidenzia che ciò è spiegato sia da una più breve permanenza nell'occupazione sia da una minore probabilità di transitare dalla non occupazione all'occupazione delle donne rispetto agli uomini. La minore permanenza delle donne nell'occupazione è accompagnata da una maggiore diffusione di tipologie contrattuali flessibili: questo risultato dipende dalla difficoltà delle donne a trovare un impiego stabile, non solo quando provengono dalla disoccupazione, ma anche quando già dispongono di un'occupazione a tempo determinato.

L'inattività è una condizione più diffusa tra le donne. Gli episodi di inattività sono particolarmente lunghi per le donne che sono inattive per ragioni di cura della famiglia (*family care*). Le donne classificate come inattive hanno anche una minore probabilità degli uomini di diventare occupate per svariati fattori: una minore intensità di ricerca, caratteristiche non premianti sul mercato, discriminazione tra sessi, assenza di politiche di conciliazione. L'inattività rappresenta uno sbocco alla disoccupazione molto più probabile per le donne che per gli uomini: ciò è dovuto sia ad un maggiore effetto di scoraggiamento che a esigenze di cura della famiglia più pressanti.

Nel paragrafo successivo si analizzano i flussi tra occupazione, disoccupazione e inattività. Nel terzo paragrafo, tali flussi sono ulteriormente disaggregati per tipologia di occupazione e ragione di inattività. Nel paragrafo conclusivo si evidenziano i principali fatti empirici risultanti dall'analisi.

2. I flussi tra occupazione, disoccupazione e inattività

Utilizzando i dati della *Rilevazione sulle forze di lavoro*, è possibile ripartire i lavoratori in base alla loro condizione occupazionale. Dalla classificazione degli individui tra occupati, disoccupati e inattivi proposta dall'*International Labour Organization* (ILO), emergono differenze di genere significative (fig. 1). In media, il numero degli uomini occupati supera quello delle donne di circa il 50 per cento nel periodo tra il 2005 e il 2010. L'inattività è invece molto più elevata nell'universo femminile: nel periodo in esame, il tasso di inattività per le donne è stato pari al 49,1 per cento della popolazione in età lavorativa contro il 25,8 per cento degli uomini. Il numero dei disoccupati è di entità comparabile tra i sessi: le differenze tra il tasso di disoccupazione femminile e quello maschile sono pertanto quasi integralmente attribuibili al minor numero di donne occupate e quindi ad una dimensione più contenuta della forza lavoro femminile.

Analisi comparate sui flussi (Elsby et al., 2009; Ridder e van de Berg, 2003; Jolivet, Postel-Vinay e Robin, 2006) indicano che il mercato del lavoro italiano è caratterizzato da un grado di mobilità molto basso e conseguentemente da una lunga permanenza negli stati¹. Ciononostante, le transizioni tra occupazione, disoccupazione e inattività restano quantitativamente consistenti: in media l'8,3 per cento della popolazione maschile in età lavorativa e il 9,5 per cento di quella femminile cambia condizione occupazionale ogni trimestre rispetto a quello precedente² (fig. 1). Una larga parte di questa mobilità riguarda i flussi in entrata e uscita dall'inattività³: questi spiegano la più alta mobilità femminile, essendo invece le transizioni tra occupazione e disoccupazione più basse per le donne che per gli uomini.

In media tra il 2005 e il 2010, 573 mila donne (il 2,9 per cento della popolazione femminile in età lavorativa) e 540 mila uomini (2,8) sono usciti dall'occupazione ogni trimestre: solo il 20 per cento circa delle donne ex-occupate (contro il 30 per cento degli uomini) si è messo subito alla ricerca di un nuovo lavoro, rimanendo nella forza lavoro. Il restante 80 per cento è finito nell'inattività. Nello stesso periodo, mediamente ogni trimestre 545 mila donne (il 2,8 per cento della popolazione) e 507 mila uomini (2,6) hanno trovato un lavoro: circa il 30 per cento delle nuove occupate proveniva dalla disoccupazione, contro il 40 per cento degli uomini. La maggiore crescita dell'occupazione femminile rispetto a quella maschile degli ultimi anni è dunque da attribuire ad una dinamica relativamente più sostenuta delle entrate delle donne rispetto a quelle degli uomini (0,2 punti percentuali di differenza sul totale della popolazione) che hanno più che controbilanciato le minori uscite degli uomini (0,1 punti percentuali a favore degli uomini). Per i prossimi anni, con la progressiva equiparazione dei requisiti per l'accesso al pensionamento tra uomini e donne che comporterà un più rapido innalzamento dell'età di

1 La probabilità di uscita da uno stato occupazionale e la durata media di permanenza nello stato sono infatti inversamente legate. Inoltre, se le uscite dagli stati seguono un processo stocastico di Poisson – come spesso si assume nella letteratura su *search and matching* – la durata media di permanenza nello stato è l'inverso dell'*hazard rate* (cioè il tasso di uscita istantaneo dallo stato). Nel caso in questione, l'*hazard rate* approssima la probabilità di uscita, almeno se questa è relativamente bassa.

2 La *Rilevazione sulle forze di lavoro* registra la condizione occupazionale a cadenza trimestrale; di conseguenza, alcune transizioni di breve durata possono non essere rilevate. Ciò potrebbe determinare un *aggregation bias* (Shimer, 2007) che, nel nostro caso, si tradurrebbe in una sottostima dei flussi misurati.

3 Esiste una questione di identificazione delle transizioni tra disoccupazione e inattività e viceversa. Infatti inattività e disoccupazione sono due stati non ben identificabili in termini statistici nella *Rilevazione sulle forze di lavoro* (si veda Brandolini et al., 2006). La distinzione ILO tra disoccupazione e inattività mira a evidenziare una maggiore intensità nella ricerca di lavoro e una maggiore disponibilità a lavorare dei disoccupati rispetto agli inattivi. Tuttavia, in alcuni contesti istituzionali, questa distinzione è più difficile da cogliere utilizzando i dati delle indagini di *Labour Force Survey* (tra cui la *Rilevazione sulle forze di lavoro*) che sono raccolti in maniera continua a intervalli trimestrali e in cui ogni individuo è intervistato sempre nella stessa settimana del trimestre. Per meglio comprendere il problema di identificazione delle transizioni, si supponga che un individuo effettui un certo numero di azioni di ricerca in ognuno dei due trimestri consecutivi in cui è intervistato. Supponiamo che per una qualche ragione questo individuo sia molto discontinuo nella sua ricerca ed effettui tutte le azioni in una settimana del trimestre e nessuna nelle altre. In questo caso, la probabilità di essere classificato come disoccupato nel trimestre t e inattivo nel trimestre $t+1$ (o viceversa) è più alta che nel caso in cui l'individuo effettui una azione di ricerca per ogni settimana del trimestre. In questo secondo caso, l'individuo è classificato come disoccupato in entrambi i trimestri e non ci sarebbero transizioni. Nel contesto italiano, non vi sono meccanismi che garantiscono che i disoccupati si impegnino ad effettuare azioni di ricerca ogni settimana: questa non è una condizione necessaria per ottenere i sussidi di disoccupazione o sostegno al reddito. Ciò fa sì che le transizioni tra disoccupazione e inattività registrate nella *Rilevazione sulle forze di lavoro* siano molto più alte rispetto a paesi in cui la condizionalità sulle azioni di ricerca da effettuare per ottenere i sussidi sono più stringenti, come ad esempio nel Regno Unito (Curci et al., 2012).

uscita delle donne rispetto agli uomini, è probabile che il ruolo delle uscite nello spiegare la dinamica dell'occupazione femminile si rafforzi.

Non emergono particolari differenze di genere nello *stock* di disoccupati pur essendoci notevoli differenze di genere nella composizione dei flussi in entrata e in uscita da questo stato.

In media, nel periodo considerato, circa 849 mila donne e 663 mila uomini entrano nell'inattività in ogni trimestre. Le donne presentano tassi di ingresso nello stato maggiori: la probabilità di diventare inattive per le donne occupate è del 5 per cento contro il 2,7 degli uomini; per le donne disoccupate è del 43,8 per cento contro il 33,2 degli uomini. Sono anche più numerose le donne bloccate nell'inattività: il 92,2 per cento delle donne inattive rimangono tali nel trimestre successivo contro l'88,6 degli uomini. Pertanto, le donne mostrano episodi di inattività più lunghi degli uomini: esiste quindi in questo senso una sorta di "trappola dell'inattività" per le lavoratrici.

Considerando il dettaglio territoriale (tav. 1) focalizzato sulle probabilità di transizione, i flussi tra occupazione e disoccupazione presentano differenze di genere solo nel Centro-Nord, dove le donne occupate registrano un rischio di disoccupazione lievemente maggiore dei maschi (1,1 per cento contro 0,8), seppur minore di quello delle donne meridionali (2,0 per cento uguale a quello degli uomini). Sia nel Mezzogiorno che nel Centro-Nord, la probabilità per le donne occupate in un trimestre di essere inattive in quello successivo è circa il doppio di quella dei loro colleghi uomini. Nel complesso, la condizione di inattività presenta tassi di permanenza simili tra maschi e femmine nel Centro-Nord, mentre nel Mezzogiorno le donne inattive tendono ad "attivarsi" molto meno degli uomini della stessa area geografica.

3. Tipologia di impiego e ragioni dell'inattività

L'analisi fin qui svolta, centrata sulla classificazione ILO degli stati occupazionali, non consente di valutare a pieno le differenze di genere, soprattutto in alcune delle loro motivazioni. La *Rilevazione sulle forze di lavoro* permette ulteriori disaggregazioni delle tre condizioni occupazionali principali.

Una prima disaggregazione di possibile interesse riguarda lo stock di occupati, che può essere partizionato in tre sottogruppi: gli occupati con contratto a tempo indeterminato, gli occupati temporanei e i lavoratori autonomi (tav. 2). Il lavoro autonomo è molto più diffuso tra gli uomini, mentre la percentuale di donne con un rapporto di lavoro dipendente - a tempo determinato o indeterminato - è significativamente maggiore. Si nota inoltre una più forte incidenza del lavoro temporaneo sul totale del lavoro dipendente per le donne: il 14,8 per cento delle donne occupate hanno un lavoro temporaneo contro il 9 per cento degli uomini.

Una seconda disaggregazione riguarda gli inattivi. In questa condizione lavorativa rientrano individui esclusi dalla forza lavoro per svariati motivi: alcuni legati a condizioni di offerta sul mercato del lavoro, altri a condizioni di domanda. All'interno di quest'ampia platea, sono evidenziati gli scoraggiati, cioè gli individui che sono inattivi perché, pur disponibili a lavorare, non cercano in quanto ritengono di non riuscire a trovare lavoro, e coloro che non cercano lavoro per motivi legati alla cura della famiglia (*family care*)⁴.

Lo scoraggiamento è una condizione legata a situazioni di mercato contingenti in cui il costo di ricerca di lavoro è superiore al rendimento atteso della ricerca. Una condizione di mercato avversa,

⁴ Tale suddivisione si basa su una specifica domanda della *Rilevazione*, rivolta solo a quanti non cercano un lavoro, circa le ragioni della mancata ricerca. Coloro che rispondono di non cercare lavoro perché ritengono di non riuscire a trovarlo sono classificati come scoraggiati. Nel gruppo di coloro che non cercano per motivi familiari sono invece classificati quanti dichiarano di non cercare perché impegnati o nella cura dei figli, di bambini e/o di altre persone non autosufficienti o per maternità/nascita di un figlio o per altri motivi familiari diversi dai precedenti. Attraverso la *Rilevazione*, sono identificabili altre ragioni che determinano l'inattività, tuttavia esse appaiono meno legate a differenze di genere. Tra queste ragioni, a titolo di esempio, figurano le condizioni di salute e l'età.

sotto la forma di una debole domanda di lavoro, incrementa il numero di scoraggiati, poiché aumenta i costi di ricerca e ne diminuisce i possibili benefici.

I lavoratori che non cercano lavoro per ragioni legate alla cura della famiglia sono invece individui che non offrono lavoro in quanto ritengono che il valore della loro attività all'interno del nucleo familiare superi quanto essi stessi potrebbero ottenere una volta occupati. La consistenza di questi lavoratori è determinata dalle condizioni del segmento di mercato in cui essi opererebbero (e in particolare dal livello dei salari), dal costo del lavoro di altri lavoratori che potrebbero fornire in via alternativa le prestazioni legate alla cura della famiglia e, non ultimo, dalla diffusione di servizi e politiche per il *welfare*. Nella tavola 3, si riportano le consistenze medie per maschi e femmine dei gruppi di inattivi su indicati. Molto rilevante è il numero di donne che non cercano lavoro perché provvedono alla cura della famiglia (circa un quarto del totale delle donne inattive) senza grandi differenze territoriali, mentre la quota di uomini che non cerca per lo stesso motivo è quasi nulla⁵. Lo scoraggiamento è legato soprattutto a differenze territoriali: l'inattività tra le donne è più diffusa nel Mezzogiorno, ma in quest'area del Paese le quote di donne e uomini scoraggiati sono di entità sostanzialmente paragonabile, a differenza di ciò che si osserva nel Centro-Nord, dove lo scoraggiamento colpisce in misura relativamente più frequente le donne.

Tenendo conto di questi sottogruppi, possiamo quindi evidenziare i valori medi delle probabilità di transizione tra sette condizioni lavorative mutualmente esclusive: lavoro dipendente permanente, lavoro dipendente temporaneo, lavoro autonomo, disoccupazione, inattività per scoraggiamento, inattività per cura dei familiari, altro tipo di inattività. Distinguiamo le transizioni per maschi e femmine, per rilevare la presenza di eventuali divari di genere.

Flussi verso l'occupazione – La tavola 4 presenta le probabilità di entrare nell'occupazione (partendo dalla disoccupazione o da uno degli stati di inattività precedentemente descritti) e la probabilità di restare occupati (come lavoratori permanenti, temporanei o autonomi). Nella tavola 5, le stesse quantità sono riportate per il Centro-Nord e per il Mezzogiorno.

Nel complesso l'occupazione femminile è caratterizzata, soprattutto nel Mezzogiorno, da una maggiore instabilità, sia perché le donne conservano il loro stato occupazionale per un periodo più breve, sia perché, quando occupate in lavori temporanei, presentano maggiore difficoltà a stabilizzare la propria posizione contrattuale: le lavoratrici precarie hanno una probabilità di ottenere un contratto permanente nel trimestre successivo pari all'8 per cento, oltre 2 punti percentuali in meno degli uomini (quasi 3 nel Mezzogiorno).

Del flusso complessivo verso l'occupazione, una parte, composta da circa 158 mila donne e 200 mila uomini, proviene dalla disoccupazione (fig. 1). I disoccupati hanno una probabilità di trovare lavoro del 22,8 per cento, se uomini, e del 17,6, se donne. La differenza a favore degli uomini nelle probabilità di uscita dalla disoccupazione è più marcata nel Mezzogiorno che nel Centro-Nord. Una parte rilevante di questo flusso è diretto verso occupazioni temporanee: nel dettaglio, il 53,2 per cento dei nuovi occupati maschi ha un contratto temporaneo; questa quota sale al 63,6 per le donne. Complessivamente, nel Centro-Nord la quota di precari sul totale dei nuovi occupati è maggiore che nel Mezzogiorno: nelle regioni più ricche, il divario tra maschi e femmine in questo ambito è minore.

Generalmente più marcate sono le differenze di genere nelle probabilità di transizione dalle diverse forme di inattività verso l'occupazione. In particolare, tra gli inattivi per scoraggiamento e per motivi familiari, gli uomini hanno una probabilità quasi tripla di trovare un lavoro rispetto alle donne⁶.

⁵ In termini di uso del tempo, Burda et al. (2007), utilizzando dati Istat, trovano che in Italia, in media, le donne dedicano alla cura della famiglia circa il triplo del tempo dedicato dagli uomini.

⁶ La maggior frequenza delle transizioni da occupazione a inattività rispetto a quelle da occupazione a disoccupazione è imputabile, tra l'altro, anche al raggiungimento dell'età pensionabile e, per i lavoratori più giovani, all'alternanza di periodi di lavoro con altri di studio e formazione.

Le differenze di genere sono maggiori nel Mezzogiorno: particolarmente bassa è la quota di donne meridionali che, essendo inattive per ragioni legate alla cura della famiglia, riescono a trovare un'occupazione (il 3,4 per cento). Ciò mette in luce la necessità di attuare politiche di conciliazione vita-lavoro che incrementino, soprattutto nelle aree svantaggiate del Paese, l'offerta di lavoro per queste lavoratrici.

I dati sulle transizioni in entrata nell'occupazione sembrano nel complesso suggerire che, soprattutto nel Mezzogiorno, anche quando non compiono alcuna azione di ricerca, gli uomini hanno più successo nel trovare lavoro, a prescindere dalla tipologia di impiego trovato. Questo potrebbe essere un segnale di un puro effetto di discriminazione.

Flussi verso la disoccupazione - La tavola 6 presenta la probabilità di restare disoccupati e le probabilità di entrare nella disoccupazione partendo da uno dei sei stati alternativi. Le donne disoccupate tendono a permanere nella disoccupazione molto meno degli uomini soprattutto nel Mezzogiorno; non ci sono invece rilevanti differenze tra maschi e femmine nella probabilità di passare dall'occupazione alla disoccupazione. Importanti sono invece le differenze di genere nella probabilità di transitare dall'inattività alla disoccupazione: gli scoraggiati diventano disoccupati con una probabilità più che doppia se maschi (quasi tripla nel Centro-Nord); le differenze sono ancora più forti se si guarda agli inattivi per motivi familiari, in modo particolare nel meridione.

Flussi verso l'inattività. - Le tavole 7 e 8 presentano nel dettaglio le transizioni verso l'inattività e la probabilità di permanere nello stato. Le donne tendono a restare inattive più degli uomini soprattutto quando l'inattività è legata a *family care*, così come più rilevanti sono i flussi provenienti dall'occupazione e diretti all'inattività per *family care*. Le transizioni dall'occupazione allo scoraggiamento non sono invece diverse tra i due generi, anche se - in termini relativi - risultano molto più frequenti nel Mezzogiorno.

Le differenze di genere, nel Centro-Nord così come nel Mezzogiorno, sono consistenti nel passaggio dalla disoccupazione all'inattività: un terzo degli uomini disoccupati diventa inattivo nel trimestre successivo, le donne disoccupate si muovono verso l'inattività con una probabilità superiore di dieci punti percentuali. Risultano in particolare molto più probabili per le donne le transizioni dalla disoccupazione all'inattività per *family care*, indipendentemente dall'area geografica di residenza.

4. Conclusioni

In questo lavoro abbiamo descritto i divari di genere nel mercato del lavoro italiano utilizzando i flussi tra condizioni occupazionali, elaborati grazie allo schema di rotazione della *Rilevazione sulle forze di lavoro* dell'Istat. I risultati riportati offrono uno spaccato articolato delle differenze tra donne e uomini nel mercato del lavoro, evidenziandone sia l'andamento di lungo periodo sia quello più strettamente congiunturale.

Dall'analisi effettuata si possono trarre le seguenti conclusioni.

1. Nel complesso l'occupazione femminile è più instabile, per due ragioni: in primo luogo le donne conservano il loro stato di occupazione per un periodo più breve; in secondo luogo, quando occupate in lavori temporanei, presentano maggiore difficoltà a stabilizzare la propria posizione contrattuale. Entrambi i fenomeni risultano particolarmente accentuati nelle aree meridionali del Paese.

2. La probabilità di trovare un lavoro per le donne è più bassa di quella per gli uomini. Inoltre tra le donne che trovano un'occupazione, la quota di lavori precari è più alta.

3. I maggiori flussi in uscita dall'occupazione delle donne sono spiegati dai flussi verso l'inattività, essendo i flussi dall'occupazione alla disoccupazione non molto diversi tra maschi e femmine. Non si notano sostanziali differenze tra macroaree su questo punto.

4. Le donne inattive hanno una probabilità di trovare lavoro più bassa degli uomini. Questo potrebbe essere dovuto a fattori di offerta, ad esempio una minore intensità di ricerca delle donne, o a fattori di domanda, legati alle caratteristiche delle donne, alla presenza di discriminazione tra sessi o all'assenza di politiche che favoriscano "l'attivazione" delle donne, permettendo di conciliare l'attività lavorativa con quella di cura della famiglia.

5. I maschi permangono nell'inattività meno delle femmine. Le differenze più sostanziali si registrano negli stati di inattività per scoraggiamento e per motivi di cura familiare. A livello territoriale, le differenze di genere sono maggiori nel Mezzogiorno: particolarmente bassa è la quota di donne meridionali che, essendo inattive per ragioni legate alla cura della famiglia, riescono a trovare un'occupazione. Ciò mette in luce la necessità di attuare politiche di conciliazione vita-lavoro che incrementino, soprattutto nelle aree svantaggiate del Paese, l'offerta di lavoro per queste lavoratrici.

6. Le donne disoccupate hanno una probabilità di diventare inattive molto più alta degli uomini. Questa maggiore tendenza a uscire dalla forza lavoro è spiegata interamente da necessità di *family care* e dallo scoraggiamento.

TAVOLE E FIGURE

Tav. 1

Transizioni tra occupazione, disoccupazione e inattività (1)							
<i>(probabilità di transizione media, anni 2005-10)</i>							
<i>Centro-Nord</i>							
		Maschi			Femmine		
Da:	A:	Occupati	Disoccupati	Inattivi	Occupati	Disoccupati	Inattivi
Occupazione		97,2	0,8	2,0	95,0	1,1	3,9
Disoccupazione		28,7	42,6	28,7	22,5	38,4	39,1
Inattività		5,1	3,1	91,8	4,4	2,8	92,8
<i>Mezzogiorno</i>							
		Maschi			Femmine		
Da:	A:	Occupati	Disoccupati	Inattivi	Occupati	Disoccupati	Inattivi
Occupazione		94,0	2,0	4,0	90,3	2,0	7,7
Disoccupazione		19,5	44,7	35,8	13,4	38,7	47,9
Inattività		7,3	7,8	84,9	3,7	4,7	91,6
<i>ITALIA</i>							
		Maschi			Femmine		
Da:	A:	Occupati	Disoccupati	Inattivi	Occupati	Disoccupati	Inattivi
Occupazione		96,0	1,2	2,7	93,7	1,3	5,0
Disoccupazione		22,8	44,0	33,2	17,6	38,6	43,8
Inattività		6,1	5,3	88,6	4,0	3,8	92,2

Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) Popolazione complessiva con 15-64 anni. Nella prima colonna sono indicati i possibili stati di partenza, mentre nella seconda riga sono riportati gli stati di arrivo, suddivisi per genere. In ogni cella è indicata la probabilità di transitare dallo stato di partenza a quello di arrivo.

Tav. 2

Occupati per tipologia di lavoro (1) <i>(valori medi trimestrali, anni 2005-10)</i>				
<i>Centro-Nord</i>				
VOCI	Maschi		Femmine	
	Migliaia	%	Migliaia	%
Occupati	9.400	100,0	6.889	100,0
<i>di cui:</i>				
Dipendenti permanenti	6.053	64,4	4.866	70,6
Dipendenti temporanei	742	7,9	916	13,3
Autonomi	2.605	27,7	1.107	16,1
<i>Mezzogiorno</i>				
VOCI	Maschi		Femmine	
	Migliaia	%	Migliaia	%
Occupati	4.182	100,0	2.156	100,0
<i>di cui:</i>				
Dipendenti permanenti	2.541	60,8	1.330	61,7
Dipendenti temporanei	477	11,4	420	19,5
Autonomi	1.164	27,8	405	18,8
<i>ITALIA</i>				
VOCI	Maschi		Femmine	
	Migliaia	%	Migliaia	%
Occupati	13.583	100	9.045	100
<i>di cui:</i>				
Dipendenti permanenti	8.594	63,3	6.197	68,5
Dipendenti temporanei	1.219	9	1.336	14,8
Autonomi	3.769	27,8	1.512	16,7

Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) Popolazione complessiva con 15-64 anni. Per gli arrotondamenti, la somma delle quote in percentuale potrebbe discostarsi da 100. I dipendenti permanenti comprendono tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato. I dipendenti temporanei comprendono i lavoratori con contratto a tempo determinato, i collaboratori a progetto e i co.co.co. che dichiarano di avere un unico committente. Gli autonomi comprendono oltre a lavoratori autonomi, imprenditori e professionisti anche i co.co.co. con più committenti.

Tav. 3

Inattivi per tipologia (1)				
<i>(valori medi trimestrali, anni 2005-10)</i>				
<i>Centro-Nord</i>				
VOCI	Maschi		Femmine	
	Migliaia	%	Migliaia	%
Inattivi	2.841	100,0	5.166	100,0
<i>di cui:</i>				
per scoraggiamento	77	2,7	264	5,1
per <i>family care</i>	39	1,4	1.263	24,4
<i>Mezzogiorno</i>				
VOCI	Maschi		Femmine	
	Migliaia	%	Migliaia	%
Inattivi	2.188	100,0	4.418	100,0
<i>di cui:</i>				
per scoraggiamento	302	13,8	645	14,6
per <i>family care</i>	42	1,9	1.106	25,0
<i>ITALIA</i>				
VOCI	Maschi		Femmine	
	Migliaia	%	Migliaia	%
Inattivi	5.029	100,0	9.584	100,0
<i>di cui:</i>				
per scoraggiamento	384	7,6	915	9,5
per <i>family care</i>	84	1,7	2.367	24,7

Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) Popolazione complessiva con 15-64 anni. Per gli arrotondamenti, la somma delle quote in percentuale potrebbe discostarsi da 100. I dipendenti permanenti comprendono tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato. I dipendenti temporanei comprendono i lavoratori con contratto a tempo determinato, i collaboratori a progetto e i co.co.co. che dichiarano di avere un unico committente. Gli autonomi comprendono oltre a lavoratori autonomi, imprenditori e professionisti anche i co.co.co. con più committenti.

Transizioni in entrata nell'occupazione (1)									
<i>(probabilità di transizione media, anni 2005-10)</i>									
Da:	A:	Maschi				Femmine			
		Dip. perm.	Dip. temp.	Auton.	Tot.	Dip. perm.	Dip. temp.	Auton.	Tot.
Dip. permanenti		95,5	1,2	0,8	97,5	94,6	1,4	0,7	96,7
		<i>98,0</i>	<i>1,2</i>	<i>0,8</i>	<i>100,0</i>	<i>97,9</i>	<i>1,4</i>	<i>0,7</i>	<i>100,0</i>
Dip. temporanei		10,1	70,7	2,3	83,1	8,0	71,3	1,8	81,1
		<i>12,2</i>	<i>85,1</i>	<i>2,7</i>	<i>100,0</i>	<i>9,8</i>	<i>88,0</i>	<i>2,2</i>	<i>100,0</i>
Autonomi		1,7	0,7	94,5	96,9	2,9	1,5	88,1	92,5
		<i>1,8</i>	<i>0,7</i>	<i>97,5</i>	<i>100,0</i>	<i>3,2</i>	<i>1,6</i>	<i>95,2</i>	<i>100,0</i>
Disoccupati		6,8	12,2	3,9	22,8	4,5	11,2	1,9	17,6
		<i>29,6</i>	<i>53,2</i>	<i>17,2</i>	<i>100,0</i>	<i>25,7</i>	<i>63,6</i>	<i>10,7</i>	<i>100,0</i>
Inattivi scoraggiati		4,2	4,7	3,5	12,4	1,7	1,9	0,8	4,4
		<i>34,2</i>	<i>37,7</i>	<i>28,1</i>	<i>100,0</i>	<i>38,3</i>	<i>43,6</i>	<i>18,1</i>	<i>100,0</i>
Inattivi per <i>family care</i>		5,0	4,7	4,9	14,7	1,5	1,3	1,0	3,8
		<i>34,3</i>	<i>32,2</i>	<i>33,5</i>	<i>100,0</i>	<i>39,9</i>	<i>34,1</i>	<i>26,0</i>	<i>100,0</i>
Altri inattivi		1,5	2,6	1,4	5,5	1,2	2,1	0,7	4,0
		<i>27,9</i>	<i>47,6</i>	<i>24,6</i>	<i>100,0</i>	<i>28,9</i>	<i>53,1</i>	<i>18,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) Popolazione complessiva con 15-64 anni. Nella prima colonna sono indicati i possibili stati di partenza, mentre nella seconda riga sono riportati gli stati di arrivo, suddivisi per genere. In ogni cella è indicata la probabilità di transitare dallo stato di partenza a quello di arrivo. I numeri in corsivo indicano la ripartizione del flusso totale verso l'occupazione tra i possibili stati di arrivo, dato lo stato di partenza.

Transizioni in entrata nell'occupazione: Centro-Nord e Mezzogiorno (1)
(probabilità di transizione media, anni 2005-10)

Centro-Nord									
Da:	A:	Maschi				Femmine			
		Dip. perm.	Dip. temp.	Auton.	Tot.	Dip. perm.	Dip. temp.	Auton.	Tot.
Dip. permanenti		96,4	1,1	0,7	98,2	95,3	1,2	0,7	97,2
		<i>98,2</i>	<i>1,1</i>	<i>0,7</i>	<i>100,0</i>	<i>98,1</i>	<i>1,2</i>	<i>0,7</i>	<i>100,0</i>
Dip. temporanei		10,8	73,4	2,4	86,7	8,9	73,9	1,9	84,7
		<i>12,5</i>	<i>84,7</i>	<i>2,8</i>	<i>100,0</i>	<i>10,5</i>	<i>87,3</i>	<i>2,2</i>	<i>100,0</i>
Autonomi		1,5	0,6	95,5	97,6	3,0	1,4	89,2	93,7
		<i>1,6</i>	<i>0,7</i>	<i>97,8</i>	<i>100,0</i>	<i>3,2</i>	<i>1,5</i>	<i>95,3</i>	<i>100,0</i>
Disoccupati		7,4	16,9	4,4	28,7	5,5	14,8	2,2	22,5
		<i>25,8</i>	<i>58,8</i>	<i>15,4</i>	<i>100,0</i>	<i>24,6</i>	<i>65,8</i>	<i>9,6</i>	<i>100,0</i>
Inattivi scoraggiati		3,8	5,0	2,7	11,5	1,9	2,3	0,8	5,0
		<i>32,9</i>	<i>43,4</i>	<i>23,7</i>	<i>100,0</i>	<i>38,5</i>	<i>45,1</i>	<i>16,4</i>	<i>100,0</i>
Inattivi per <i>family care</i>		5,2	3,8	5,8	14,8	2,0	1,3	1,0	4,3
		<i>35,2</i>	<i>25,8</i>	<i>39,0</i>	<i>100,0</i>	<i>46,5</i>	<i>29,5</i>	<i>24,0</i>	<i>100,0</i>
Altri inattivi		1,3	2,2	1,3	4,8	1,3	2,2	0,8	4,3
		<i>26,7</i>	<i>46,7</i>	<i>26,6</i>	<i>100,0</i>	<i>30,2</i>	<i>51,9</i>	<i>18,0</i>	<i>100,0</i>
Mezzogiorno									
Da:	A:	Maschi				Femmine			
		Dip. perm.	Dip. temp.	Auton.	Tot.	Dip. perm.	Dip. temp.	Auton.	Tot.
Dip. permanenti		93,7	1,5	0,9	96,1	92,6	1,8	0,8	95,2
		<i>97,5</i>	<i>1,6</i>	<i>1,0</i>	<i>100,0</i>	<i>97,3</i>	<i>1,9</i>	<i>0,8</i>	<i>100,0</i>
Dip. temporanei		9,2	67,2	2,0	78,3	6,4	66,9	1,5	74,8
		<i>11,7</i>	<i>85,8</i>	<i>2,5</i>	<i>100,0</i>	<i>8,6</i>	<i>89,4</i>	<i>2,1</i>	<i>100,0</i>
Autonomi		2,0	0,8	92,6	95,5	2,7	1,7	85,6	90,0
		<i>2,1</i>	<i>0,8</i>	<i>97,0</i>	<i>100,0</i>	<i>3,0</i>	<i>1,9</i>	<i>95,1</i>	<i>100,0</i>
Disoccupati		6,5	9,4	3,7	19,5	3,6	8,1	1,6	13,4
		<i>33,1</i>	<i>48,1</i>	<i>18,8</i>	<i>100,0</i>	<i>27,2</i>	<i>60,5</i>	<i>12,2</i>	<i>100,0</i>
Inattivi scoraggiati		4,3	4,6	3,6	12,6	1,6	1,8	0,8	4,1
		<i>34,4</i>	<i>36,8</i>	<i>28,8</i>	<i>100,0</i>	<i>38,2</i>	<i>43,2</i>	<i>18,6</i>	<i>100,0</i>
Inattivi per <i>family care</i>		4,8	5,4	4,2	14,4	1,1	1,4	1,0	3,4
		<i>33,6</i>	<i>37,2</i>	<i>29,2</i>	<i>100,0</i>	<i>31,2</i>	<i>40,2</i>	<i>28,6</i>	<i>100,0</i>
Altri inattivi		1,9	3,1	1,5	6,4	1,0	2,0	0,7	3,7
		<i>29,0</i>	<i>48,3</i>	<i>22,7</i>	<i>100,0</i>	<i>27,2</i>	<i>54,7</i>	<i>18,1</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) Popolazione complessiva con 15-64 anni. Nella prima colonna sono indicati i possibili stati di partenza, mentre nella seconda riga sono riportati gli stati di arrivo, suddivisi per genere. In ogni cella è indicata la probabilità di transitare dallo stato di partenza a quello di arrivo. I numeri in corsivo indicano la ripartizione del flusso totale verso l'occupazione tra i possibili stati di arrivo, dato lo stato di partenza.

Tav. 6

Transizioni in entrata nella disoccupazione (1)							
<i>(probabilità di transizione media, anni 2005-10)</i>							
		Centro-Nord		Mezzogiorno		ITALIA	
		Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Da:	A:	Disoccupati		Disoccupati		Disoccupati	
Dip. permanenti		0,5	0,6	1,3	1,1	0,8	0,7
Dip. temporanei		4,7	4,7	7,6	5,7	5,9	5,0
Autonomi		0,5	0,6	1,3	1,3	0,7	0,8
Disoccupati		42,6	38,4	44,7	38,7	44,0	38,6
Inattivi scoraggiati		21,7	8,0	20,9	10,1	21,0	9,6
Inattivi per <i>family care</i>		13,4	3,4	21,0	4,3	17,5	3,9
Altri inattivi		2,5	2,3	5,7	3,6	3,9	2,9

Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) Popolazione complessiva con 15-64 anni. Nella prima colonna sono indicati i possibili stati di partenza, mentre nella seconda riga sono riportati gli stati di arrivo, suddivisi per genere. In ogni cella è indicata la probabilità di transitare dallo stato di partenza a quello di arrivo.

Tav. 7

Transizioni in entrata nell'inattività (1)									
<i>(probabilità di transizione media, anni 2005-10)</i>									
		Maschi				Femmine			
		Inattivi scoraggiati	Inattivi per <i>family care</i>	Altri inattivi	Tot.	Inattivi scoraggiati	Inattivi per <i>family care</i>	Altri inattivi	Tot.
Da:	A:								
Dip. permanenti		0,2	0,1	1,4	1,7	0,2	0,7	1,7	2,7
		<i>12,4</i>	<i>5,1</i>	<i>82,5</i>	<i>100,0</i>	<i>8,7</i>	<i>26,7</i>	<i>64,6</i>	<i>100,0</i>
Dip. temporanei		1,3	0,4	9,2	11,0	1,3	2,5	10,1	13,9
		<i>11,8</i>	<i>4,0</i>	<i>84,2</i>	<i>100,0</i>	<i>9,5</i>	<i>17,8</i>	<i>72,7</i>	<i>100,0</i>
Autonomi		0,3	0,1	1,9	2,4	0,5	1,9	4,2	6,6
		<i>11,5</i>	<i>6,0</i>	<i>82,5</i>	<i>100,0</i>	<i>6,8</i>	<i>29,1</i>	<i>64,1</i>	<i>100,0</i>
Disoccupati		9,8	2,0	21,4	33,2	11,1	11,2	21,6	43,8
		<i>29,5</i>	<i>6,0</i>	<i>64,5</i>	<i>100,0</i>	<i>25,3</i>	<i>25,5</i>	<i>49,2</i>	<i>100,0</i>
Inattivi scoraggiati		36,1	2,5	28,0	66,6	32,0	21,1	32,9	86,0
		<i>54,2</i>	<i>3,8</i>	<i>42,0</i>	<i>100,0</i>	<i>37,2</i>	<i>24,4</i>	<i>38,3</i>	<i>99,9</i>
Inattivi per <i>family care</i>		8,9	20,0	38,9	67,9	7,0	53,8	31,5	92,3
		<i>13,1</i>	<i>29,5</i>	<i>57,4</i>	<i>100,0</i>	<i>7,6</i>	<i>58,3</i>	<i>34,1</i>	<i>100,0</i>
Altri inattivi		2,1	0,7	87,7	90,6	4,0	11,6	77,4	93,1
		<i>2,3</i>	<i>0,8</i>	<i>96,9</i>	<i>100,0</i>	<i>4,3</i>	<i>12,5</i>	<i>83,2</i>	<i>100,0</i>

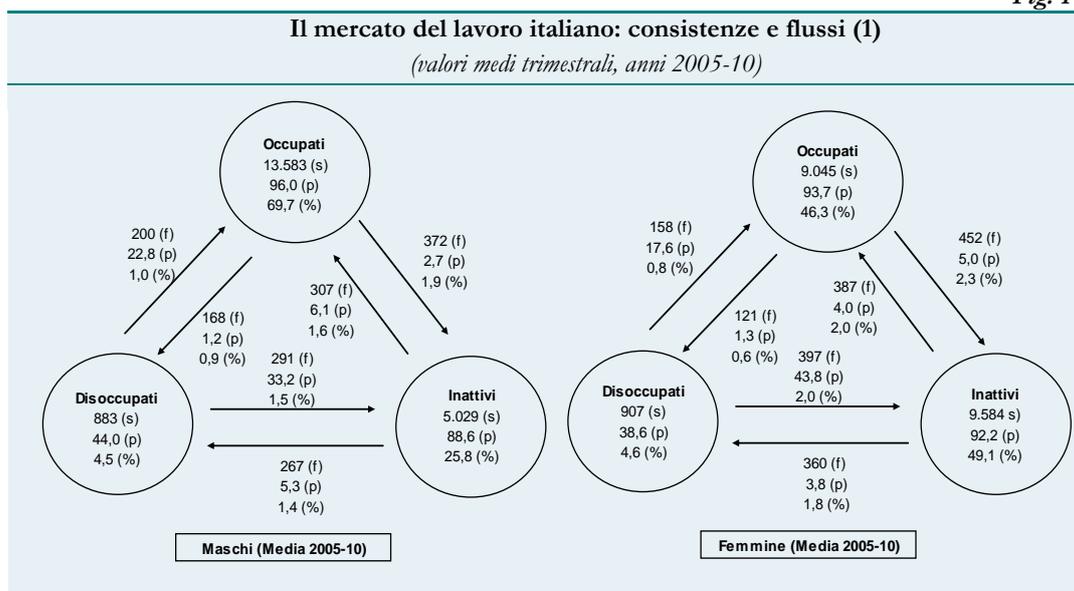
Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) Popolazione complessiva con 15-64 anni. Nella prima colonna sono indicati i possibili stati di partenza, mentre nella seconda riga sono riportati gli stati di arrivo, suddivisi per genere. In ogni cella è indicata la probabilità di transitare dallo stato di partenza a quello di arrivo. I numeri in corsivo indicano la ripartizione del flusso totale verso l'inattività tra i possibili stati di arrivo, dato lo stato di partenza.

Transizioni in entrata nell'inattività (1)									
<i>(probabilità di transizione media, anni 2005-10)</i>									
Centro-Nord									
		Maschi				Femmine			
		Inattivi per family care			Tot.	Inattivi per family care			Tot.
Da:	A:	Inattivi scoraggiati	Altri inattivi	Inattivi scoraggiati		Altri inattivi			
Dip. permanenti		0,1	0,1	1,2	1,3	0,1	0,6	1,5	2,3
		<i>5,8</i>	<i>5,1</i>	<i>89,1</i>	<i>100,0</i>	<i>5,3</i>	<i>28,1</i>	<i>66,6</i>	<i>100,0</i>
Dip. temporanei		0,4	0,3	7,9	8,6	0,6	1,8	8,3	10,7
		<i>4,9</i>	<i>3,1</i>	<i>92,0</i>	<i>100,0</i>	<i>5,4</i>	<i>17,0</i>	<i>77,6</i>	<i>100,0</i>
Autonomi		0,1	0,1	1,7	1,9	0,2	1,6	3,9	5,7
		<i>5,3</i>	<i>4,3</i>	<i>90,3</i>	<i>100,0</i>	<i>3,8</i>	<i>27,8</i>	<i>68,4</i>	<i>100,0</i>
Disoccupati		5,9	1,7	21,1	28,7	7,7	11,0	20,4	39,1
		<i>20,6</i>	<i>6,0</i>	<i>73,4</i>	<i>100,0</i>	<i>19,7</i>	<i>28,1</i>	<i>52,2</i>	<i>100,0</i>
Inattivi scoraggiati		18,6	3,0	45,2	66,8	19,8	23,8	43,4	87,0
		<i>27,8</i>	<i>4,5</i>	<i>67,7</i>	<i>100,0</i>	<i>22,7</i>	<i>27,4</i>	<i>49,9</i>	<i>100,0</i>
Inattivi per family care		4,7	19,6	47,5	71,8	4,3	53,6	34,4	92,3
		<i>6,6</i>	<i>27,3</i>	<i>66,1</i>	<i>100,0</i>	<i>4,6</i>	<i>58,1</i>	<i>37,2</i>	<i>100,0</i>
Altri inattivi		1,1	0,6	90,9	92,7	2,4	11,1	79,8	93,4
		<i>1,2</i>	<i>0,7</i>	<i>98,1</i>	<i>100,0</i>	<i>2,6</i>	<i>11,9</i>	<i>85,4</i>	<i>100,0</i>
Mezzogiorno									
		Maschi				Femmine			
		Inattivi per family care			Tot.	Inattivi per family care			Tot.
Da:	A:	Inattivi scoraggiati	Altri inattivi	Inattivi scoraggiati		Altri inattivi			
Dip. permanenti		0,5	0,1	2,0	2,6	0,5	0,9	2,3	3,7
		<i>18,9</i>	<i>5,1</i>	<i>76,0</i>	<i>100,0</i>	<i>14,6</i>	<i>24,1</i>	<i>61,2</i>	<i>100,0</i>
Dip. temporanei		2,4	0,7	11,0	14,1	2,6	3,6	13,3	19,5
		<i>17,3</i>	<i>4,8</i>	<i>77,8</i>	<i>100,0</i>	<i>13,4</i>	<i>18,4</i>	<i>68,2</i>	<i>100,0</i>
Autonomi		0,6	0,3	2,4	3,3	1,0	2,7	5,0	8,7
		<i>18,3</i>	<i>7,9</i>	<i>73,8</i>	<i>100,0</i>	<i>11,2</i>	<i>31,1</i>	<i>57,7</i>	<i>100,0</i>
Disoccupati		12,0	2,2	21,6	35,8	14,0	11,3	22,6	47,9
		<i>33,6</i>	<i>6,2</i>	<i>60,2</i>	<i>100,0</i>	<i>29,3</i>	<i>23,5</i>	<i>47,2</i>	<i>100,0</i>
Inattivi scoraggiati		39,6	2,4	24,6	66,6	36,1	20,2	29,4	85,8
		<i>59,4</i>	<i>3,6</i>	<i>37,0</i>	<i>100,0</i>	<i>42,1</i>	<i>23,5</i>	<i>34,3</i>	<i>100,0</i>
Inattivi per family care		12,7	20,5	31,4	64,6	9,9	53,9	28,4	92,3
		<i>19,7</i>	<i>31,7</i>	<i>48,6</i>	<i>100,0</i>	<i>10,7</i>	<i>58,5</i>	<i>30,8</i>	<i>100,0</i>
Altri inattivi		3,4	0,8	83,7	87,9	5,9	12,2	74,7	92,7
		<i>3,9</i>	<i>0,9</i>	<i>95,2</i>	<i>100,0</i>	<i>6,3</i>	<i>13,1</i>	<i>80,5</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) Popolazione complessiva con 15-64 anni. Nella prima colonna sono indicati i possibili stati di partenza, mentre nella seconda riga sono riportati gli stati di arrivo, suddivisi per genere. In ogni cella è indicata la probabilità di transitare dallo stato di partenza a quello di arrivo. I numeri in corsivo indicano la ripartizione del flusso totale verso l'inattività tra i possibili stati di arrivo, dato lo stato di partenza.



Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) Popolazione di età compresa tra 15 e 64 anni. Nei cerchi sono riportati: la consistenza di individui nello stato in migliaia di individui (s), la probabilità di rimanere nello stato (p), la percentuale della popolazione in età lavorativa nello stato (%). Le frecce rappresentano i flussi: migliaia di individui che transitano dallo stato di partenza a quello di arrivo (f), la probabilità di transizione (p) e la percentuale della popolazione in età lavorativa che transita tra i due stati (%).

3. Riflessi del quadro normativo nazionale sugli organismi regionali di parità

1 Introduzione

L'evoluzione della produzione normativa italiana in tema di pari opportunità, avvenuta nel corso di oltre un secolo, rispecchia il tentativo del legislatore di rispondere ai profondi cambiamenti in campo economico, sociale, culturale e politico che hanno interessato, in misura diversa, i cittadini di entrambi i sessi. I cambiamenti culturali e politici degli ultimi cinquant'anni hanno mutato la percezione dei divari di genere che da mero riflesso di un diffuso costume sociale sono diventati una questione di pubblico interesse che ha determinato, seppur con fortune alterne, una crescente sensibilità al tema da parte del legislatore nazionale. Dall'adozione della forma repubblicana alla nascita dell'Unione europea i cambiamenti politici e culturali hanno fatto discendere sul legislatore l'obbligo di legiferare anche per quanto riguarda il tema delle pari opportunità per dare attuazione sia ai principi sanciti dalla Costituzione sia alle direttive adottate in sede comunitaria.

La legislazione nazionale ha dispiegato i suoi effetti anche sull'azione del legislatore regionale e sulle figure istituzionali regionali. In questo senso, il ruolo delle Regioni in tema di pari opportunità è stato meglio definito dalla riforma costituzionale del 2001¹ che ha assegnato alle Regioni, nel rispetto della legislazione nazionale, il non facile compito di promuovere in via sostanziale l'*uguaglianza di genere*. I riflessi più evidenti della normativa nazionale vanno ricercati in una serie di figure e organi istituzionali di cui le Regioni si sono dotate nel corso del tempo e su cui è utile soffermarsi.

Dopo una veloce rassegna della legislazione italiana in tema di pari opportunità, con particolare riguardo alle norme che presentano riflessi a livello regionale, questo lavoro approfondirà le funzioni e i compiti assegnati agli organismi regionali di parità.

2 Il quadro normativo nazionale

2.1 L'evoluzione normativa

Il divieto di qualsiasi discriminazione basata sul sesso è sancito dalla Costituzione (1948) che determina per lo Stato italiano l'obbligo di intervenire attivamente per promuovere la partecipazione di tutti i cittadini alla vita economica e sociale del Paese in condizioni di sostanziale uguaglianza e di pari dignità; ne consegue l'obbligo per il legislatore di promuovere la piena integrazione delle donne nel tessuto sociale ed economico del Paese. Tale obbligo si traduce in una serie di norme contro ogni forma di discriminazione "diretta", ma queste tutele non si dimostreranno sufficienti a conseguire gli obiettivi di parità prefissati. Solo dalla fine degli anni settanta si assiste a una crescente sensibilità del legislatore rispetto al fenomeno della discriminazione "indiretta" (si veda *infra*). È in questi anni che prende avvio una produzione normativa rispondente alla necessità di uniformare l'ordinamento giuridico nazionale con le direttive europee e di ratificare alcune importanti convenzioni internazionali in tema di pari opportunità. Aumenta, inoltre, nel legislatore la consapevolezza che le norme, per favorire il raggiungimento dell'uguaglianza di genere, devono necessariamente *distinguere* tra uomini e donne. Per facilitare la diffusione dei principi di parità, negli anni ottanta, il legislatore istituisce il *Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici*² con compiti consultivi e di monitoraggio ma senza effettivi poteri di intervento, introduce la figura della *Consigliera* e del *Consigliere di parità nazionale* e istituisce la *Commissione regionale per l'impiego*³. Il primo vero riconoscimento giuridico della fattispecie della discriminazione indiretta avviene nel 1985 con la ratifica della *Cedaw*⁴. Inoltre, dal 1987 i contratti collettivi nazionali del pubblico impiego hanno iniziato a

¹ Art. 3, comma 7, della L.Cost. 3/2001 (*Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione*).

² D.M. n. 96/1983.

³ Art. 4, comma 4, L. 863/1984.

⁴ Cfr. la *Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna* di New York (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) del 18 dicembre 1979, ratificata dall'Italia con L. 132/1985. L'art. 1 della *Cedaw* è stato rifiuto nel 2006 nel Codice delle Pari opportunità e, in seguito, abrogato con le modifiche apportate nel 2010.

prevedere l'istituzione dei *Comitati paritetici per le pari opportunità*⁵ con il compito di vigilare sulle pratiche discriminatorie, di sensibilizzare il personale sul tema delle pari opportunità e di raccogliere ed elaborare dati disaggregati per genere sulla condizione dei dipendenti.

La produzione normativa degli anni novanta è caratterizzata da rilevanti novità quali l'istituzione della *Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna*⁶, l'introduzione delle quote rosa⁷ nei consigli comunali e provinciali, fondamentali disposizioni contro la violenza sessuale e le violenze nelle relazioni familiari⁸, l'estensione alle libere professioni dell'indennità di maternità⁹ e l'istituzione del servizio militare femminile su base volontaria¹⁰. Nel 1996 è stato istituito il Ministero per le Pari opportunità e nel 1997 il Dipartimento per le Pari Opportunità. L'innovazione normativa più rilevante in tema di discriminazione indiretta si deve, però, alla legge 10 aprile 1991, n. 125¹¹ (*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*) che, oltre a introdurre lo strumento delle *azioni positive*¹², la fattispecie della *discriminazione indiretta*, gli *strumenti di tutela*, la parziale inversione dell'onere della prova, la *reciprocità* nei lavori domestici e nella cura dei membri del nucleo familiare, ha istituito il *Comitato nazionale di parità* presso il Ministero del lavoro e ha definito i compiti della *Consigliera nazionale, regionale e provinciale di parità*. Altre due leggi con importanti riflessi sulle politiche e normative regionali sono la legge 25 febbraio 1992, n. 215¹³ (*Azioni positive per l'imprenditoria femminile*) per la promozione delle pari opportunità nell'attività economica e imprenditoriale e la legge 8 marzo 2000, n. 53 (*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*) che introduce la banca delle ore, la flessibilità oraria, i congedi di paternità per favorire la reciprocità e la condivisione dei ruoli, le azioni positive a sostegno della formazione continua e per l'armonizzazione dei tempi della città.

Negli anni duemila inizia un processo di riordino e armonizzazione delle norme sul tema e alcuni concetti vengono meglio definiti. Tra i provvedimenti del primo tipo vi è il *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*¹⁴, tra quelli del secondo il decreto di *attuazione della direttiva 2002/73/CE*¹⁵ che fornisce delle definizioni puntuali delle forme di discriminazione diretta e indiretta e delle molestie, e amplia l'ambito di intervento delle norme contro le discriminazioni di genere a tutti i tipi di lavoratori e lavoratrici.

Nel 2006 è emanato il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*¹⁶ (d'ora in avanti il *Codice*, che verrà analizzato nel sottoparagrafo successivo), che rappresenta un tentativo di approcciare in modo sistematico e multidimensionale il tema delle pari opportunità e sintetizza la strada percorsa dal legislatore nazionale negli ultimi trent'anni e il cambiamento radicale di prospettiva rispetto al ruolo della donna nella sua qualità, più complessa, di soggetto attivo nella società civile e nella vita economica del Paese.

Infine, nel 2011 sono state introdotte le *quote di genere* nei consigli d'amministrazione e di controllo delle società quotate¹⁷.

⁵ Cfr. il D.lgs. 29/1993 (*Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego*) e successive modifiche e, inoltre, il D.lgs. 165/2001.

⁶ L. 164/1990.

⁷ Le quote rosa sono state introdotte dalla L. 164/1990 e dichiarate incostituzionali dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 422 del 6 settembre 1995.

⁸ LL. 66/1996 e 154/2001.

⁹ L. 379/1990.

¹⁰ L. 380/1999.

¹¹ Cfr. l'art. 9 della L. 53/2000. La L. 125/1991 è stata modificata dal D.lgs. 196/2000 (*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*) che ha introdotto i Piani triennali di azioni positive nelle pubbliche amministrazioni. Fatta eccezione per l'art. 11, la L. 125/1991 è stata abrogata dall'art. 57 del D.lgs. 198/2006.

¹² Promosse dalla Raccomandazione del Consiglio delle Comunità Europee n. 635 del 13 dicembre 1984, riconosciute dall'art. 119 del Trattato di Amsterdam (1997) ratificato L. 209/1998. Cfr. l'art. 23 della Carta di Nizza (2000) sui diritti fondamentali dell'Unione europea recepita dal Trattato di Lisbona (2007) ratificato dall'Italia con L. 130/2008. Infine, l'art. II-82 della *Carta costituzionale europea* (2004) obbliga gli stati membri ad adottare azioni positive atte a perseguire l'uguaglianza di genere.

¹³ E' stata parzialmente abrogata con D.P.R. 314/2000.

¹⁴ D.lgs. 151/2001.

¹⁵ D.lgs. 145/2005.

¹⁶ D.lgs. 198/2006, rinnovato nel 2010 dal D.lgs. 5/2010 (*Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego - rifusione*).

¹⁷ L. 120/2011 (*Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati*).

2.2 Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

Il Codice riordina le norme contro le discriminazioni di genere¹⁸, ridefinendo le fattispecie discriminatorie in dirette, indirette e persecutorie¹⁹. La *discriminazione* è *diretta*²⁰ quando una condizione soggettiva (il sesso, l'esercizio della funzione genitoriale, lo stato di gravidanza) è causa di un trattamento consapevolmente differenziato tra i soggetti ovvero indistinto di situazioni oggettivamente diverse (Della Rosa, 2010). La *discriminazione indiretta*²¹ si ha quando una situazione o un requisito apparentemente neutro, ma ricorrente con diversa frequenza all'interno di un certo gruppo di persone, può "mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso". L'individuazione della discriminazione indiretta, dunque, può basarsi su valutazioni di tipo qualitativo e non necessariamente su confronti quantitativi-statistici tra gruppi. Infine, l'inclusione dei *comportamenti persecutori* tra le discriminazioni è un elemento di novità poiché consente "l'applicabilità ai casi di molestie di tutti gli strumenti che l'ordinamento predispone contro le discriminazioni" (Bonardi, 2005).

Il Codice individua nelle Regioni, nelle Province, nei Centri per l'impiego, nelle forze sociali e nei soggetti privati gli attori deputati a promuovere attivamente le pari opportunità e a intervenire in presenza di violazioni (invertendo parzialmente l'onere della prova)²². È enfatizzato, inoltre, il ruolo svolto dagli organismi di parità su più livelli (nazionale, locale e all'interno delle singole realtà aziendali) per la promozione dell'uguaglianza di genere in maniera capillare sul territorio, indicando le *azioni positive* e il principio di *gender mainstreaming* quali strumenti deputati al perseguimento delle pari opportunità tra uomo e donna.

Le azioni positive²³ permettono di operare una *distinzione* tra i generi e rispondono all'esigenza di *trattare in modo eguale situazioni eguali e in maniera differenziata situazioni diverse*²⁴; queste possono avere finalità *educative, compensative e strategiche*²⁵. Infine, per permettere alle azioni positive di essere efficaci e garantirne la temporaneità è di fondamentale importanza la misurazione *ex ante* dei fenomeni discriminatori (ad es. i differenziali tra uomini e donne in termini di salario, tasso di attività e di occupazione, tasso di alfabetizzazione, presenza nei luoghi decisionali²⁶ e nelle consulte elettive, ecc.) e la valutazione *ex post* dell'efficacia delle azioni adottate. A questo scopo è indispensabile avere a disposizione basi dati disaggregate per genere che siano dettagliate, accurate e con elevata profondità temporale.

Con il rinnovamento del 2010 il Codice ha fatto proprio l'orientamento per cui le previsioni di legge dovrebbero perseguire l'*indistinguibilità tra i generi* come situazione *ex post* cui tendere attraverso l'individuazione di precisi ambiti di intervento (*occupazione autonoma e dipendente, imprenditoria femminile, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, genitorialità, molestie*, presenza delle donne nei *luoghi decisionali* e nelle *consulte elettive*), di direttrici strategiche (*tutela dei soggetti discriminati e politiche attive*) e adottando un approccio sistematico, il *gender mainstreaming*, affinché il principio delle pari opportunità non sia "più visto come un obiettivo perseguibile sulla base di specifiche politiche di intervento, ma come una finalità che permea di sé, in modo trasversale, tutte le attività pubbliche" (cfr. Dalla Rosa, 2010)²⁷. Tuttavia, il Codice costituisce a sua volta

¹⁸ Nella stesura del 2010 il Codice ha specificato ulteriori forme di discriminazione, tra cui quella rispetto all'esercizio della funzione genitoriale, quella retributiva e di trattamento pensionistico.

¹⁹ Per condotte persecutorie si intendono le molestie, le molestie sessuali e ogni forma di ritorsione compreso l'ordine di discriminare.

²⁰ Tale approccio al fenomeno delle discriminazioni dirette è stato per la prima volta recepito dalla legislazione nazionale con i DD.lgs. 215/2003 e n. 216/2003 che hanno attuato rispettivamente le direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE.

²¹ Tale approccio al fenomeno delle discriminazioni indirette è stato per la prima volta recepito dalla legislazione nazionale dal Codice per le pari opportunità tra uomo e donna nel 2006 in recepimento della direttiva 2002/73/CE, in seguito abrogata dalla 2006/54/CE, in cui sono confluite le direttive 97/80/CEE, la 2000/43/CE e la 2000/78/CE.

²² Il Codice individua i soggetti legittimati ad agire (artt. 36-37), gli strumenti di tutela, a chi spetta l'onere della prova, le sanzioni irrogabili. In particolare, quando il lavoratore fornisce dati idonei a presumere l'esistenza di comportamenti discriminatori l'onere della prova è invertito e spetta al convenuto. Tuttavia, gli strumenti di tutela extragiudiziale offerti dal Codice si sono rivelati del tutto inadeguati con la conseguenza che la tutela dei soggetti discriminati avviene per via giudiziaria comportando un forte aggravio in termini di tempo e di costi.

²³ Azioni differenziate indirizzate a un preciso target di soggetti.

²⁴ Si tratta di una massima aristotelica (cfr. De Marzo, 2007).

²⁵ Le prime sono quelle volte a promuovere la cultura di genere in tutti gli ambiti della società come la famiglia, il lavoro e la scuola. Le seconde mirano a riequilibrare situazioni che penalizzano uno dei generi e sono quindi *temporanee* per loro natura, in quanto destinate a durare finché dura lo squilibrio. Infine, le azioni strategiche ovvero di lungo periodo sono quelle che coinvolgono tutti gli *stakeholders* e mirano a favorire la presenza delle donne in ambiti da cui è tradizionalmente esclusa o da cui si autoesclude.

²⁶ Il Codice disciplina le quote rosa per l'elezione dei membri del Parlamento europeo. Tuttavia, è completamente disatteso l'importante tema della presenza delle donne nei luoghi decisionali.

²⁷ Secondo l'art. 1, comma 4, del Codice "l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività".

un punto di partenza per il legislatore in quanto concetti quali il *gender mainstreaming*, il *bilancio di genere*²⁸ e le misure per la *genitorialità* non hanno trovato una concreta e diffusa applicazione e rischiano di rimanere lettera morta se non sarà introdotto per gli organi legislativi a tutti i livelli l'obbligo di rendicontare in chiave di genere l'attività normativa, predisponendo un'analisi di impatto di genere dei disegni di legge da approvare e un sistema di sanzioni efficaci nel caso di mancata ottemperanza a tale obbligo.

Ampi margini di miglioramento permangono riguardo ad alcuni importanti ambiti di intervento quali l'accesso delle donne ai luoghi decisionali, alle consulte elettive e le discriminazioni multiple che coinvolgono altre caratteristiche della persona quali le condizioni di salute, l'orientamento sessuale, l'etnia o la razza.

3 *Gli organismi di parità a livello regionale e locale*

La legislazione nazionale ha dispiegato i suoi effetti anche sull'azione del legislatore regionale e sulle figure istituzionali regionali ridisegnando il ruolo delle Regioni in tema di pari opportunità. In questo senso, il ruolo delle Regioni è stato meglio definito dalle riforme costituzionali del 2001²⁹ e del 2003³⁰ la cui lettura in combinato disposto dell'art. 51 della Costituzione, comma 1, e dell'art. 117 della Costituzione, comma 7, nel riconoscere il principio dell'*uguaglianza di genere*, fa discendere sulle Regioni l'obbligo di rimuovere "*ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica*" e di promuovere "*la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive*". Ne consegue che alle Regioni è assegnato il compito di promuovere, anche attraverso lo strumento delle *azioni positive*³¹, le *pari opportunità* tra uomo e donna rispetto a importanti temi quali l'*occupazione dipendente e autonoma*, l'*imprenditorialità femminile*, la *conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*, le *molestie*, la *presenza delle donne nei luoghi decisionali* e nelle *consulte elettive* e, in più in generale, l'*uguaglianza sostanziale* (art. 3 della Costituzione) dei cittadini.

Pur nel rispetto delle norme di rango costituzionale, delle direttive comunitarie e della legislazione nazionale³² che costituiscono un quadro di principi generali all'interno del quale è possibile muoversi, le Regioni sono chiamate a favorire la piena partecipazione delle donne alla vita sociale ed economica del Paese. I riflessi più evidenti della normativa nazionale sulle Regioni si sostanziano in una serie di figure e organi istituzionali di cui le stesse si sono dotate nel corso del tempo.

Gli organismi di parità. – Il Codice comprende gli organismi di parità istituiti con la L. 125/1991 negli artt. 8-20 del Libro I, Titolo II, Capi III e IV definendone le competenze. Le Consigliere e i Consiglieri di parità hanno il compito di promuovere e controllare l'attuazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione tra donne e uomini nel mercato del lavoro, interagendo con tutti quei soggetti che, a vario titolo, sono coinvolti nel tema delle pari opportunità e della lotta alla discriminazione di genere, al fine di creare sinergie positive³³. Il *Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro*, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha il potere di richiedere alla Direzione provinciale del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile rispetto alle assunzioni, alla formazione e alla promozione professionale³⁴. La *rete nazionale* delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, presieduta dalla Consigliera nazionale, ha l'obiettivo di favorire lo scambio di informazioni, di esperienze, di buone prassi e di favorire l'accrescimento delle competenze dei partecipanti³⁵.

Ci soffermeremo sulle funzioni e i compiti assegnati alle seguenti figure istituzionali:

1. La Consigliera regionale di parità, le Consigliere e i Consiglieri provinciali di parità e la loro rete.

²⁸ Sul bilancio di genere cfr. il capitolo 4 della prima parte di questo volume.

²⁹ L.Cost. 3/2011.

³⁰ L.Cost. 1/2003.

³¹ Tale compito è desumibile da una lettura in combinato disposto degli artt. degli artt. 3, comma 2, art. 37, comma 1, art. 51, comma 1 e art. 117, comma 7 della Costituzione.

³² Il riferimento è alla L. 125/1991 e successive modifiche.

³³ Artt. 12-20.

³⁴ Artt. 8-11.

³⁵ Artt. 19. La *rete nazionale* include tutte le consigliere e consiglieri regionali e provinciali e si riunisce almeno due volte l'anno.

2. La Commissione regionale per le pari opportunità (CRPO).

3. I Comitati per le pari opportunità (CPO) nelle amministrazioni pubbliche regionali.

Consigliera regionale di Parità, Consigliere e Consiglieri provinciali di parità e la loro rete. – Queste figure istituzionali, cui sono assegnate dalla L. 125/1991 e successive modifiche³⁶ funzioni *consultive, propositive, di tutela* e di *vigilanza*, hanno il compito di adoperarsi per la rimozione delle discriminazioni di genere in ambito lavorativo e di vigilare sulle condotte che ne costituiscano violazione. Ai sensi dell'art. 15 del Codice, i Consiglieri e le Consigliere di parità fanno parte *delle Commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli artt. 4 e 6 del D.lgs. n. 469 del 1997*; partecipano *ai tavoli di partenariato locale e ai comitati di sorveglianza* di cui al regolamento 21 giugno 1999, n. 1260 del Consiglio Europeo; inoltre, sono *componenti delle Commissioni di parità del corrispondente al livello territoriale ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe*.

Le Consigliere e i Consiglieri di parità per assumere l'incarico devono possedere esperienze pluriennali in tema di mercato del lavoro, di lavoro femminile e pari opportunità (artt. 12-13 del Codice); requisiti aggiuntivi possono essere previsti dalle Regioni a statuto speciale (RSS) e dalle Province autonome di Trento e di Bolzano. Per le Regioni a statuto ordinario (RSO) il mandato, rinnovabile una sola volta, ha una durata di quattro anni e la nomina avviene con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, su designazione delle Regioni e delle Province, sentite le Commissioni regionali e provinciali tripartite. I requisiti e la durata del mandato sono fissati con proprie leggi dalle RSS e dalle Province autonome di Trento e di Bolzano. Per le RSS la nomina della Consigliera regionale di parità avviene con decreto³⁷ del Presidente della Regione o dell'Assessore competente. Per le Province autonome di Trento³⁸ e di Bolzano³⁹ la nomina avviene con delibera delle rispettive giunte. Con la sentenza n. 167 del 21 aprile 2006 la Corte Costituzionale ha stabilito che la nomina può avvenire in via surrogatoria con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali nel caso in cui le amministrazioni preposte non procedano alla nomina della Consigliera.

Queste figure svolgono le seguenti funzioni:

1. *Propositive*. Le Consigliere e i Consiglieri di parità hanno il compito di promuovere azioni positive (artt. 42-50 del Codice), attività formative e culturali in tema di pari opportunità, la diffusione e lo scambio di buone prassi, la predisposizione da parte di operatori pubblici e privati di interventi che favoriscano le pari opportunità al loro interno, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
2. Di *vigilanza*, con il compito di monitorare i risultati conseguiti dai progetti di azioni positive.
3. Di *tutela*, con il compito di rilevare eventuali pratiche di discriminazione di genere da parte degli operatori pubblici e privati di loro competenza, di proporre misure di intervento (art. 37 del Codice) per rimuoverle e di proporre, su delega, azioni in giudizio di fronte al Giudice del Lavoro o al TAR competente in forma individuale o collettiva qualora “*non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione*” ovvero “*in caso di esito negativo della stessa*”.
4. *Consultive*. La Consigliera regionale di parità ha il compito di ragguagliare il legislatore regionale sulla coerenza delle norme proposte con il principio di *gender mainstreaming*. Ad esempio, in tema di lavoro il compito della Consigliera regionale di parità è di fornire un parere sulla capacità delle norme in corso di approvazione di contrastare tutte le forme⁴⁰ di discriminazione di genere sul luogo di lavoro. Infine, la Consigliera regionale di parità rielabora in forma aggregata le relazioni inviatele, almeno una volta ogni due anni, dalle aziende con oltre cento dipendenti (art.

³⁶ Cfr. i DD.lgs. 196/2000 e 198/2006 e successive modifiche.

³⁷ Per la regione Friuli Venezia Giulia la nomina avviene con decreto del Presidente della Regione come previsto dall'art. 18 della L.R. 18/2005. Per la Sardegna e la Sicilia la nomina avviene con decreto dell'Assessore regionale al Lavoro in base al D.P.R. 1138/1952 e successive modifiche. Per la Valle d'Aosta la nomina avviene con decreto del Presidente della Regione come previsto dall'art. 16 della L.R. 53/2009.

³⁸ L.P. 41/1993 e modifiche successive.

³⁹ L.P. 5/2010.

⁴⁰ Le forme di discriminazione sono quelle definite dal D.lgs. 198/2006.

45⁴¹ del Codice), producendo un rapporto disaggregato per genere sull'attività di azienda e sulla situazione del personale.

Le Consigliere e i Consiglieri regionali (e provinciali) di parità sono investiti del ruolo di pubblico ufficiale (art. 13 del Codice) avendo l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria qualsiasi reato di cui dovessero avere notizia nell'espletamento delle loro funzioni. *Ogni anno, entro il 31 dicembre, le Consigliere e i Consiglieri regionali e provinciali hanno l'obbligo di presentare – pena la decadenza del mandato – un rapporto sull'attività svolta a tutti gli organismi che hanno provveduto alla loro designazione. Gli uffici delle Consigliere e dei Consiglieri regionali e provinciali sono collocati, per legge, rispettivamente presso le Regioni e le Province, che sono tenute a fornire il personale, la strumentazione e le attrezzature loro necessarie*⁴².

A livello provinciale l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità è particolarmente legata al territorio di propria competenza e si svolge attraverso la promozione del tema delle pari opportunità e delle azioni positive presso tutti i soggetti che ne sono potenzialmente destinatari e la partecipazione attiva alle commissioni e ai tavoli istituzionali con lo scopo di favorire e monitorare in quelle sedi l'effettiva applicazione del principio di *gender mainstreaming*. Inoltre, su delega, possono proporre azioni in giudizio in forma individuale di fronte al Giudice del Lavoro o al TAR competente.

La rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità provinciali. – L'efficacia dell'azione delle Consigliere e dei Consiglieri di parità è positivamente influenzata dalla riunione di queste figure in reti (art. 19 del Codice) per permettere la reciproca collaborazione e lo scambio informazioni e buone prassi. Nello stesso spirito con cui si è proceduto a livello nazionale, a livello regionale sono nate le reti che riuniscono i Consiglieri e le Consigliere di parità provinciale con le stesse funzioni della rete nazionale ma più operativamente legate alle iniziative intraprese a livello locale quali la sensibilizzazione della popolazione e degli operatori locali al tema delle pari opportunità.

La Commissione regionale per le pari opportunità. – Dalla fine degli anni ottanta tutte le Regioni italiane hanno istituito con proprie leggi una CRPO tra uomo e donna con il compito di promuovere le pari opportunità tra i generi e di monitorare l'effettivo rispetto di tale principio sul territorio regionale. L'obbligo per le Regioni di istituire le CRPO deriva dal combinato disposto dell'art. 3 della Costituzione e dei principi enunciati dalla “*Risoluzione sulla situazione della donna in Europa*” adottata dal Parlamento europeo il 17 gennaio 1984. Le leggi regionali disciplinano autonomamente composizione, durata e funzioni delle CRPO.

La CRPO ha i seguenti compiti:

1. Promuovere la piena partecipazione delle donne alla vita economica, sociale e culturale del territorio regionale svolgendo un'attività informativa e implementando azioni positive che ne favoriscano l'accesso al mercato del lavoro, l'imprenditorialità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
2. Monitorare la condizione femminile nel territorio regionale, l'effettivo rispetto dei principi di pari opportunità da parte degli operatori pubblici e privati e lo stato di attuazione delle leggi nazionali e regionali sul tema.
3. Fornire pareri, in chiave di genere, sulle iniziative legislative in atto.

Comitati per le pari opportunità. – Si tratta di organismi paritetici di confronto presenti all'interno di ogni amministrazione pubblica con il compito di promuovere pari opportunità sostanziali nelle condizioni lavorative e di sviluppo professionale tra uomini e donne nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi. La loro istituzione presso le amministrazioni pubbliche è stata prevista per la prima volta dell'art. 41 del DPR 8 giugno 1987, n. 266, dall'art. 16 del DPR 23 agosto 1988, n. 395, e per i Ministeri dall'art. 20 del DPR 17 gennaio 1990, n. 44. I CPO sono stati disciplinati dal decreto legislativo 3

⁴¹ Per chi è inadempiente sono previste delle sanzioni che possono arrivare alla sospensione per un anno dei benefici eventualmente goduti dall'azienda.

⁴² Tratto dal sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (<http://www.lavoro.gov.it/consigliernazionale/lm/rete/>).

febbraio 1993, n. 29 (*Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego*) abrogato dal decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*).

La direttiva 23 maggio 2007, n. 173 della Presidenza del Consiglio-Dipartimento della Funzione Pubblica (*direttiva Nicolais-Pollastrini*) prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di costituire un proprio CPO (ove ancora non avessero già provveduto) e di redigere, sentita la Consigliera ovvero il Consigliere di parità territorialmente competente, una relazione annuale sull'attività svolta e quella programmata per il futuro⁴³ adottando una filosofia di *monitoraggio, valutazione e revisione*. La direttiva trova applicazione anche a livello regionale per enti quali la Regione, le Province, i Comuni, le Asl, gli Enti di ricerca, le Università e gli altri enti pubblici non economici. L'art. 43 del Codice assegna ai CPO il compito di promuovere azioni positive (art. 42 del Codice). L'ambito di azione dei CPO è molto circoscritto e dovrebbe permettere di incidere in maniera diretta sulle situazioni discriminatorie e di intervenire per riequilibrare situazioni svantaggiose per le lavoratrici dell'Amministrazione coinvolta. In conclusione, all'interno delle amministrazioni pubbliche, ai CPO sono assegnate funzioni *propositive, di vigilanza e consultive*.

L'attuale assetto dei CPO è destinato a modificarsi nel momento in cui tutte le Amministrazioni pubbliche si adegueranno a quanto previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*) istituendo al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) con funzioni *propositive, di vigilanza, e consultive* che assorbirà le competenze sia dei CPO che dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing⁴⁴. Oltre che per ragioni di efficienza, i CUG nascono con l'obiettivo di racchiudere in un unico organismo gli strumenti per la promozione delle pari opportunità con quelli per la più generale tutela da ogni forma di discriminazione e violenza in ambito lavorativo. Tale soluzione, pur presentando dei pregi, non è priva di rischi. Infatti, da un lato, tale accorpamento permette di approcciare in modo trasversale il fenomeno delle discriminazioni e soddisfa un'esigenza di economicità e di efficienza funzionamento nel funzionamento degli organismi di parità. Dall'altro lato, tale soluzione potrebbe far abbassare il livello di attenzione rispetto allo specifico tema delle pari opportunità tra uomo e donna. La direttiva 4 marzo 2011, n. 1 (*direttiva Brunetta-Carfagna*) emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e innovazione, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, fornisce le linee guida "sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e sui loro rapporti con altri organismi. Tuttavia, a oggi quasi nessuna Regione ha istituito un proprio CUG dal momento che la L. 183/2010, pur fissando un termine di centoventi giorni⁴⁵ dalla sua entrata in vigore per la loro costituzione da parte dei "dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi", non prevede un sistema di sanzioni puntuale per le amministrazioni inadempienti.

In conclusione, pur rimandando alle singole schede regionali di questo volume, è possibile affermare che le Regioni italiane e le Province autonome hanno dato diffusa applicazione della normativa nazionale istituendo gli organismi di parità previsti. Tuttavia, l'efficacia dell'azione di tali organismi presenta un elevato grado di eterogeneità tra le diverse realtà regionali e al loro interno, riconducibile in gran parte alla debolezza del sistema sanzionatorio previsto in caso di inadempienza agli obblighi di legge da parte degli attori coinvolti.

⁴³ Piano triennale di azioni positive previsto dall'art. 48 del Codice.

⁴⁴ L'istituzione di tali comitati è stata prevista nei contratti collettivi delle pubbliche amministrazioni a partire dal 2002.

⁴⁵ Il termine è scaduto il 19 marzo 2011.

4. Le statistiche e il bilancio di genere

1. Introduzione: la rilevanza delle statistiche di genere

La rilevanza delle statistiche è indubbia per un'efficace analisi dei fenomeni economici e delle ricadute di specifiche politiche. In tale contesto, la produzione di statistiche di genere è da intendersi non solo come disaggregazione per sesso dei fenomeni, bensì come sistema coordinato di strumenti volti all'individuazione e all'esplorazione delle disuguaglianze riconducibili principalmente all'appartenenza all'uno o all'altro genere. La produzione di tali statistiche è pertanto un processo basato sull'interazione e sulla cooperazione tra tecnici (statistici, econometrici ed economisti), quali produttori e analisti di dati, e tra fruitori degli stessi, in qualità di decisori pubblici, di istituzioni o, semplicemente, di privati cittadini interessati direttamente o indirettamente al tema del *gender gap*. Un'adeguata rendicontazione statistica con dettaglio per genere è altresì il presupposto fondamentale per la conseguente implementazione di efficaci politiche correttive di intervento, per monitorarne gli effetti e per rendere consapevole la popolazione sull'impiego efficiente delle risorse pubbliche-private investite in tale direzione.

Per realizzare in modo sinergico il duplice intento informativo e valutativo, occorre tuttavia che tali statistiche presentino alcune caratteristiche rilevanti, quali la progressiva *standardizzazione condivisa* a livello internazionale e una *struttura sofisticata* ma *flessibile* nel tempo e nello spazio. In primo luogo, l'omogeneità delle tecniche di raccolta e di analisi dei dati, secondo standard e canoni fissati in consessi sovranazionali (Comunità Europea, ONU, ecc.)⁴⁶ dovrebbe favorire una valutazione comparata delle sperequazioni di genere tra paesi diversi e tra aree geografiche diverse dello stesso paese, come nel caso dei divari Nord-Sud. In secondo luogo, la produzione di statistiche sempre più sofisticate, con il passaggio dalla semplice disaggregazione di dati per genere alla costruzione di indicatori compositi che tengano conto di diverse dimensioni delle disuguaglianze, costituisce un passaggio indispensabile per adeguare l'analisi, soprattutto in ottica di genere, all'avanzamento e allo sviluppo delle economie.

Tuttavia, il ricorso a indicatori compositi presenta allo stesso tempo benefici e rischi. Da un lato, infatti, gli indicatori compositi, costituendo una sintesi di realtà complesse e multi-dimensionali in un unico indice globale, sono più semplici da leggere e da interpretare rispetto a una serie di indici puntuali ma scollegati tra loro⁴⁷, facilitano i confronti nel tempo e nello spazio fra realtà complesse e spesso molto eterogenee tra loro. D'altro canto, indici compositi sottendono spesso rischi di scarsa trasparenza, in fase sia di definizione e sia di costruzione, come i rischi connessi a gravi mancanze nell'identificazione degli effetti di sotto-tematiche e variabili di primaria importanza⁴⁸, ovvero a oggettive difficoltà di misurazione che inducono a trascurare una o più dimensioni⁴⁹.

Un ruolo peculiare, sia per la programmazione delle risorse a fini di pari opportunità, sia per una più incisiva valutazione degli effetti di ricaduta delle politiche per ridurre le disuguaglianze, è svolto dal cosiddetto "bilancio di genere". Quest'ultimo, la cui diffusione è ancora piuttosto limitata nel nostro Paese, è un mezzo potenzialmente utile, oltre che per la realizzazione delle finalità di programmazione e valutazione sopra ricordate, anche per la diffusione in misura più incisiva di una cultura economica più sensibile alle problematiche di genere.

⁴⁶ A livello internazionale la definizione di una struttura consolidata delle statistiche di genere è stata piuttosto lunga: alle sollecitazioni provenienti dalla *First Conference on women* in Messico del 1975, cui sono susseguite a cadenza quinquennale le successive, e dalla Conferenza sulla popolazione del 1994 al Cairo, le organizzazioni statistiche internazionali hanno risposto, a partire da metà anni ottanta, con una serie di pubblicazioni a carattere metodologico e, successivamente, con veri e propri *handbook* statistici. Cfr. anche la Newsletter CoGIS, "Notizie e informazioni dalla Commissione per la Garanzia dell'Informazione Statistica", nn. 3 e 4 – Luglio/Dicembre 2009, su "Statistiche di genere: le potenzialità e i caveat".

⁴⁷ M. Amici e M.L. Stefani (2012).

⁴⁸ Si pensi alla difficoltà di discernere in un indice composito sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, che sintetizza indicatori con significati anche molto diversi (es. tassi di attività, di occupazione o di disoccupazione), se il livello complessivo dell'indice composito dipenda più dall'effettivo utilizzo della componente femminile delle forze di lavoro o da fenomeni di scoraggiamento e simili, con interpretazioni e valutazioni molto diverse anche in termini di politiche.

⁴⁹ Ad esempio: lavoro domestico non retribuito, supporto della famiglia di origine nella cura dei figli, ecc.

2. Il bilancio di genere: aspetti definatori e obiettivi

Il bilancio di genere, o *gender budgeting*, “consiste nell’adottare una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l’uguaglianza tra i sessi” (Parlamento Europeo, 2003)⁵⁰. In altri termini, quindi, tale tipologia di bilancio rappresenta un particolare strumento di valutazione delle politiche pubbliche, che analizza in ottica di genere le scelte e gli impegni economico-finanziari di un’organizzazione economica (Amministrazione pubblica, Enti istituzionali, società private, ecc.), e che assume una peculiare rilevanza quando si tratta di un’informativa resa alla collettività sull’utilizzo e sull’efficacia di risorse pubbliche.

Tale specifica forma di rendicontazione può essere quindi vista come un documento complementare al bilancio sociale (spesso principalmente orientato alla valutazione dell’impatto ambientale)⁵¹, che completa il bilancio di un’Amministrazione o di un Ente con l’analisi della variabile di genere, per realizzare la specifica *mission* di garantire un’effettiva e reale parità tra donne e uomini.

A seconda del momento in cui l’analisi viene svolta, *ex ante* o *ex post* rispetto alle azioni intraprese (in termini di scelte politiche), si distingue tra *gender budgeting* e *gender auditing*. Per un’efficace programmazione delle risorse e una corretta valutazione delle ricadute delle scelte politiche, le due fasi dovrebbero essere sinergicamente connesse, cosicché l’analisi valutativa possa fornire spunti costruttivi in termini di costi/benefici per una corretta riprogrammazione nella fase di *budgeting*. Alla base di tale tipo di rendicontazione vi è comunque la consapevolezza che le politiche non sono “neutre” rispetto al genere, ma al contrario determinano un impatto differenziato su uomini e donne, perché diverse sono le preferenze di partenza tra i sessi, in termini di esigenze, percorsi di carriera, opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali⁵².

Pertanto, tra i motivi principali per realizzare un bilancio di genere si collocano alcuni obiettivi imprescindibili della *governance* locale, quali efficienza, efficacia, trasparenza ed equità. Da ciò discende che i destinatari del bilancio di genere sono innanzitutto i decisori pubblici che, nel loro ruolo di *policy makers* possono intraprendere politiche di allocazione delle risorse più mirate, efficaci ed eque. Tra gli *stakeholders* sono inoltre da annoverare il personale dell’ente, che viene coinvolto e stimolato a gestire i servizi in ottica di genere, la comunità locale di riferimento, per la quale questo tipo di bilancio rappresenta una forma di rendicontazione sociale che dà conto dei progressi intrapresi rispetto all’obiettivo prefissato e che va nella direzione di rafforzare la trasparenza informativa della Pubblica Amministrazione, accrescendone l’*accountability*.

Quanto sopra delineato sottende le evidenti difficoltà nella realizzazione di un bilancio di genere informativo, essendo esso la naturale conclusione di un percorso logico, culturale, formativo e informativo effettuato in un processo di raccolta e analisi di un adeguato set di indicatori statistici; un tale investimento, capitalizzato nel tempo, produce i suoi effetti in termini di efficace valutazione d’impatto delle politiche pubbliche a supporto dei *policy maker*. Tuttavia, è indubbio che proprio l’analisi oggettiva delle politiche intraprese trova tutt’oggi difficoltà e ostacoli nell’ancora poco sviluppata sensibilità verso l’uso di indicatori standardizzati, limitando di fatto lo sviluppo di tale strumento.

3. Metodologie per la rendicontazione gender-oriented

⁵⁰ Parlamento Europeo, “Relazione sul gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere”, Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità, A5-0214/2003, 16 giugno 2003.

⁵¹ In tale ottica, il bilancio di genere ha una stretta relazione con il bilancio sociale, condividendone spesso struttura, finalità e destinatari. Come quello sociale anche il bilancio di genere ha lo scopo di elaborare una valutazione sulla gestione delle risorse (specie se pubbliche) e dell’efficacia ed efficienza delle azioni e delle spese effettuate.

⁵² A seconda che le politiche di bilancio facciano leva su un certo tipo di entrata piuttosto che su un altro (su chi ricade l’onere?), oppure riconoscano il valore economico del lavoro di cura (chi riceve?), o scelgano di promuovere e sviluppare le competenze interne o di affidare al mercato la produzione di condizioni di benessere per i cittadini e le cittadine (quali servizi si offrono e chi li offre?), è evidente che si agisce sui vincoli imposti alle scelte di vita degli uomini e delle donne e si modificano le opportunità che il contesto offre agli uni e alle altre.

Non esiste a oggi una metodologia standardizzata per la redazione del bilancio di genere. A livello internazionale, i vari paesi, e a livello nazionale, i vari Enti pubblici, hanno seguito e sviluppato differenti metodi di analisi, che derivano dalle diverse competenze e funzioni di volta in volta a essi attribuite, e che quindi presentano e seguono le molteplici specificità che si ripercuotono inevitabilmente sulla diversa importanza relativa delle principali voci di bilancio. Sebbene non esista una metodologia condivisa, sulla base dell'esperienza sono tuttavia stati elaborati nel tempo dei principi-guida che riflettono precise *best practice* e che permettono di tracciare almeno quattro passaggi imprescindibili per la predisposizione del bilancio di genere⁵³, così schematizzabili: a) lo studio del contesto socio-economico di riferimento, in primo luogo della popolazione maschile e femminile del territorio interessato (le caratteristiche di base della popolazione, del mercato del lavoro, il territorio e le specificità ambientali); b) l'analisi della domanda dei servizi da parte della popolazione (potenziale e reale) e dell'offerta garantita dall'ente, effettuata sulla base dei documenti programmatici e di specifiche indagini; c) la riclassificazione delle poste contabili secondo criteri che permettano di riaggregare le voci di bilancio in tematiche di rilevanza per sesso; d) la valutazione dell'allocazione delle risorse, nella quale si verifica che le politiche e i servizi-attività sviluppati dall'ente siano stati efficaci ed efficienti nel rispondere alle esigenze generali di bilancio, agli obiettivi istituzionali e ai bisogni specifici delle donne e degli uomini della comunità di riferimento.

La valutazione dell'attività complessiva svolta dall'ente e l'analisi degli scostamenti dai target, nonché il feed-back che segue alla diffusione all'esterno del documento, dovrebbero rappresentare infine le basi sulle quali costruire il progetto di bilancio preventivo, concludendo così il ciclo *gender auditing-gender budgeting*, in vista di una ri-programmazione degli obiettivi posti inizialmente.

4. Il bilancio di genere nell'esperienza internazionale

Utilizzato come strumento di analisi delle politiche pubbliche nei primi anni ottanta, il bilancio di genere è stato sperimentato per la prima volta nel 1984 in Australia. Con il sostegno diretto dei Governi o di associazioni non governative, l'interesse per tale tipo di analisi si è progressivamente diffuso anche in altri contesti: tra i paesi più attivi nella sua sperimentazione e promozione si possono citare, in ambito internazionale, il Sudafrica e il Canada, mentre in ambito europeo le prime e felici iniziative si sono sviluppate in Gran Bretagna, Francia, Svizzera, Norvegia, Svezia e Danimarca. A oggi si contano circa una quarantina di Paesi impegnati nella programmazione in ottica di genere, soprattutto quelli facenti parte del Commonwealth e dell'Unione europea.

L'importanza e l'efficacia di tale strumento sono state riconosciute dalla comunità internazionale nella Quarta Conferenza delle Donne (Pechino 1995): nella "*Beijing Platform for Action*", infatti, si afferma che il bilancio di genere rappresenta un'azione utile per la promozione e l'attuazione del principio del *gender mainstreaming*.

L'Unione Europea ha successivamente recepito le indicazioni della Conferenza di Pechino e dal 2001 ha iniziato a impegnarsi nella sua diffusione e promozione, inserendo tale strumento in un più ampio quadro di iniziative per le pari opportunità. Nel 2003 la Commissione europea per i diritti della donna e le pari opportunità ha presentato al Parlamento Europeo una relazione con una proposta di risoluzione in tema di bilancio di genere (cosiddetta "Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere")⁵⁴.

In Italia fino a poco tempo fa non esisteva un "incentivo normativo" al *gender budgeting* nazionale, a causa di un vuoto legislativo in tale materia, per cui le prime esperienze sono state realizzate a livello locale e su base volontaria, quale riflesso della sensibilità degli amministratori pubblici sul tema delle pari opportunità (cfr. paragrafo 5). La legge 7 aprile 2011, n. 39, recante norme sulle modifiche della legge di contabilità e finanza pubblica alla luce del nuovo semestre europeo, ha introdotto non solo

⁵³ Per maggiori dettagli metodologici e per un confronto tra diversi approcci sviluppati in ambito regionale, si fa rinvio a Macchi e Calemario (a cura di), 2008, "Analisi di genere del bilancio regionale. Strumentario". Per un particolare focus sul *gender auditing*, si veda Addabbo (2003), "Gender auditing dei bilanci e delle politiche pubbliche".

⁵⁴ Cfr. anche le informazioni disponibili sul sito: <http://www.urp.it>.

cambiamenti alla legge finanziaria 196/2009 ma ha previsto tra i criteri di delega (ex art. 40) l'elaborazione "in via sperimentale di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito"⁵⁵.

L'introduzione di una tale rendicontazione si accompagna quindi a una crescente esperienza *de facto* sul *gender budgeting* a livello regionale e locale, che lascia intravedere opportunità e prospettive di ulteriore crescita nella direzione della rendicontazione per le politiche di genere.

5. Le esperienze regionali e locali

In Italia, a differenza degli altri paesi, le prime sperimentazioni di *gender budgeting* sono partite dagli Enti locali, soprattutto dalle Province e dai Comuni, come conseguenza in parte dell'impianto legislativo nazionale, che fino alla metà del 2011 non aveva alcuna previsione normativa su tale tipologia di rendicontazione.

In ordine cronologico i primi progetti in tema di bilancio di genere risalgono alla prima metà degli anni 2000 e sono stati realizzati sia a livello regionale sia provinciale in Emilia-Romagna.

Nel 2002 le Province di Modena, Siena e Genova si sono impegnate in maniera più sistematica nella redazione del bilancio di genere e hanno siglato un protocollo d'intesa con l'obiettivo di promuovere e sviluppare il *gender budgeting* in Italia e di costruire una rete per lo scambio di buone prassi in materia. Nel corso degli anni l'interesse per il bilancio di genere è cresciuto: altri Enti locali lo hanno progettato e realizzato e altre amministrazioni e organismi a rilevanza economica, come le Camere di commercio⁵⁶, hanno istituito o aderito ad altri protocolli di intesa.

Analizzando le esperienze a livello locale è possibile individuare – senza pretese di esaustività – una maggiore diffusione della cultura del bilancio di genere nelle regioni del Centro Nord (dove spiccano Piemonte, Liguria, Emilia-Romagna e Marche), sebbene, negli ultimi anni, soprattutto a livello di Province e Comuni, la rendicontazione in ottica di genere si è notevolmente diffusa e presenta una minore connotazione territoriale, coinvolgendo sempre più realtà del Mezzogiorno del Paese (es. la Regione Puglia e il Comune di Bari)⁵⁷. Concentrando l'attenzione a livello regionale, come si desume dalla tav. a1, in alcune delle Regioni in cui il *gender budgeting* è stato già sperimentato, tale tipo di rendicontazione ha seguito una previsione normativa specifica in leggi sulle pari opportunità o sul bilancio, mentre in altri casi è stata attuata a prescindere da una previsione legislativa in tal senso ma per colmare esigenze informative a livello locale. In altri casi, infine, nonostante una precisa indicazione *ex lege* sull'opportunità di produrre bilanci regionali in ottica di programmazione e politiche di genere, a oggi non sono ancora state avviate sperimentazioni in tale direzione⁵⁸.

⁵⁵ Prima di tale riconoscimento a livello nazionale, alcuni passi erano stati compiuti nella direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni, presentata nel maggio 2007, con la quale si esprimeva la necessità di redigere i bilanci di genere e si auspicava che diventassero pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni. Nell'aprile del 2006 era stato inoltre presentato alla Camera dei Deputati un disegno di legge su "Norme per l'istituzione del bilancio di genere per la Pubblica amministrazione". Tra le principali iniziative di discussione e confronto sul tema, si ricorda anche il Convegno, tenutosi a Roma il 5 dicembre 2006, presso l'Aula delle Sezioni Riunite della Corte dei conti, su "Bilancio di genere: strumento per una scelta equa e consapevole delle risorse", che ha fornito un focus sulle pari opportunità in ambito amministrativo e ha avviato il dibattito per le successive integrazioni legislative.

⁵⁶ Si veda al riguardo AA.VV., "Bilancio di genere: Linee guida per le Camere di Commercio", Rete Camere – Unioncamere, luglio 2011, scaricabile da:

<http://www.unioncamere.gov.it/P42A790C311S144/Bilancio-di-genere---Linee-guida-per-le-Camere-di-commercio.htm>.

⁵⁷ Secondo www.civit.it, alla metà del 2011 il bilancio di genere coinvolgeva fattivamente circa 6 Regioni, 27 Province e 24 Comuni. Tra le Province, oltre a quelle pioniere in parte già citate, si ricordano quelle di Ancona, Alessandria, Ferrara, Firenze, Milano, Parma, Pesaro-Urbino, La Spezia, Torino, Roma, mentre in ambito comunale si possono citare le esperienze dei Comuni di Genova, Aosta, Cuneo, Firenze, Pesaro, Rimini, Sestri Levante, Siena, Torino, Collegno, Bari, Pinerolo.

⁵⁸ Occorre inoltre precisare che la maggior parte delle regioni del Mezzogiorno ha effettuato, nel corso degli anni 2000, una rilettura in chiave di genere delle strategie intraprese in materia di pari opportunità nell'ambito del Programma Operativo

TAVOLE E GRAFICI

Tavola a1

Le esperienze regionali sul bilancio di genere nell'ultimo decennio (1)			
Ente Locale	Anno di introduzione o di sperimentazione	Legge regionale con previsione sul bilancio di genere	Tipologia di intervento e finalità
Regione Emilia-Romagna	2003-05	NO	La Regione Emilia-Romagna, tra le iniziative destinate a migliorare la capacità dei sistemi di agire sulle politiche tenendo conto della differenza di genere, si è posta l'obiettivo di realizzare l'analisi d'impatto di genere del bilancio pubblico. In tale direzione ha sviluppato gli assi portanti della sua analisi seguendo l'approccio dinamico del Gender CAPP (Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche, sviluppato dall'Università di Modena e Reggio Emilia) per effettuare una rilettura dei percorsi di sviluppo umano e delle politiche di spesa in termini di benessere e di capacità, ponendo particolare enfasi alla fase di gender auditing. Dal 2006 la Regione ha avviato un percorso di adozione della prospettiva di genere in tutti i settori.
Regione Marche	2005-06	NO	L'attività del bilancio di genere è stata realizzata per la prima volta nel corso del 2005, con riferimento al bilancio consuntivo del 2004. In tale occasione, dopo un'attenta analisi del contesto socio-economico regionale, l'analisi del bilancio è stata condotta adottando la metodologia VISPO (Valutazione d'impatto strategico delle Pari Opportunità, elaborata dal dipartimento delle Pari opportunità del Consiglio dei Ministri). Nel 2007 l'attenzione verso questo importante strumento di valutazione della spesa pubblica è proseguita e si è così deciso di approntare l'analisi del bilancio consuntivo del 2005, da cui si sono scelti alcuni capitoli di spesa non tradizionalmente legati all'analisi di genere (quali: turismo, attività ricettive, rapporti con le comunità marchigiane all'estero, attività culturali, agricole e rurali, sistema agro-alimentare, ecc.), utilizzando ancora una volta un'evoluzione della metodologia VISPO che, estendendo l'analisi d'impatto alla struttura produttiva e occupazionale, ha permesso di condurre un'attività valutativa più precisa sull'efficacia delle misure intraprese.
Regione Piemonte	2006	L.R. n. 8/2009	Il bilancio di genere della Regione Piemonte è tra le attività di <i>gender budgeting</i> più sviluppate e offre una valutazione complessiva dell'operato regionale attraverso una dettagliata analisi di contesto e un'attenta riflessione sulle varie attività regionali e le varie categorie di beneficiari, con il focus su uomini e donne. Il bilancio è stato redatto secondo l'approccio delle "capacità", in un'ottica di sviluppo umano di donne e uomini. Il progetto è stato inserito tra le "Cento e più storie di buona pubblica amministrazione", nell'ambito della campagna promossa dal Ministero per la Pubblica amministrazione e l'innovazione.
Regione Lazio	2007	L.R. n. 27/2006	La consapevolezza che i due generi hanno opportunità e accesso ai servizi in modo diseguale nel territorio regionale, e che quindi si muovono in modo differente sul piano del benessere, ha spinto la Regione Lazio a dotarsi di un bilancio di genere per l'analisi degli effetti delle politiche pubbliche su entrambi i sessi. Il fondamento normativo è contenuto nella citata legge regionale sul

Regionale (POR) 2000-06. Alla luce della particolare arretratezza dell'occupazione femminile nel Mezzogiorno, tale lettura si è concentrata sul miglioramento della situazione occupazionale femminile attraverso lo sviluppo e la promozione di politiche attive del mercato del lavoro, di azioni preventive e curative della disoccupazione femminile, nonché sulla promozione dello sviluppo locale. Le misure di Programmazione che hanno perseguito degli obiettivi specifici in un'ottica di genere erano presenti nell'Asse III, in cui si è mirato a favorire la presenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso: l'attivazione di una formazione specifica e di alta qualificazione; l'incentivazione della partecipazione delle donne alle attività di orientamento e di formazione; il sostegno all'imprenditorialità femminile. Nell'Asse V, sempre al fine di incrementare la presenza femminile nella forza lavoro, promuovendo la conciliazione tra vita familiare e lavorativa, si è invece puntato sull'incremento di strutture e servizi a supporto delle esigenze delle famiglie.

			bilancio per il 2007. Il Lazio si è dotato di una struttura amministrativa dedicata, attiva fino al 2010, che ha predisposto bilanci di genere, secondo un approccio “benessere”, sviluppatosi in due direttrici: 1) indicare, come piano di valutazione delle politiche pubbliche, il benessere di donne e uomini che vivono sul territorio regionale; 2) tenere conto in modo sistematico delle disuguaglianze tra generi in termini di benessere.
Regione Friuli Venezia Giulia	2007-08	L.R. n. 20/2010	La recente legge regionale ha disciplinato la rendicontazione sociale dell'Ente, nell'ambito della quale è espressamente individuata anche l'opportunità di redigere bilanci di genere. Tuttavia, la Regione non ha ancora emanato il regolamento attuativo, recante anche le linee guida per la predisposizione di tali tipologie di bilanci, la cui redazione rimane di fatto su base volontaria. Nel 2007 a livello regionale è stato comunque intrapreso uno studio di fattibilità sul “bilancio di genere di filiera” della Regione. L'approccio adottato per la realizzazione di tale studio si compone di due modelli integrati fra loro: l' <i>accountability</i> e il modello di “sviluppo umano”. In un contesto incentrato sull'informativa alla collettività dei risultati conseguiti, ci si focalizza sulle capacità (su ciò che le persone sono effettivamente in grado di fare), ponendosi in alternativa ad altri modelli che si concentrano sulla felicità, in termini anche di reddito, spese e consumi.
Regione Liguria	2008	L.R. n. 26/2008	La sperimentazione e l'analisi del bilancio di genere è servita per qualificare il programma operativo regionale secondo due ambiti di azione: 1) sostenere l'ingresso delle donne nei settori strategici dell'high tech e della ricerca scientifica; 2) favorire l'accesso al lavoro di cura e assistenza retribuito, assicurando nuove possibilità lavorative alle donne e consentendo loro più opportunità di conciliazione. La programmazione in ottica di genere ha inoltre evidenziato l'azione rilevante condotta in materia di riorganizzazione delle politiche sociali nei “distretti sociali”, che consentono di dare una risposta unitaria alle esigenze del territorio.
Regione Puglia	2010	L.R. n. 7/2007	Nell'ottobre del 2010 è stata avviata la “Sperimentazione del bilancio di genere nella Regione Puglia”, con la presentazione pubblica del documento. L'uso del bilancio di genere, normativamente previsto, ha come obiettivo finale quello di inserire l'ottica di genere nel processo di costruzione del bilancio regionale al fine di assicurare pari priorità alle necessità di uomini e donne. Attraverso tale azione si intende sostenere l'equa distribuzione delle risorse fra i sessi, garantendo pari opportunità in tutti i settori, specie in quello del lavoro. Il bilancio di genere valuta pertanto gli investimenti e le spese che l'Ente regionale impiega nel <i>welfare</i> e nel sostegno al lavoro, con un'attenzione particolare alle politiche di genere e alle pari opportunità.
Regione Calabria	-	L.R. n. 15/2008	Pur in presenza di una specifica previsione normativa sul bilancio di genere, la Regione ha solo emanato nel corso del 2009 le Linee di indirizzo per l'avvio della sperimentazione. Nel settembre 2009, inoltre, è stata effettuata una “Lettura di genere” della Programmazione FSE Ob. Convergenza 2007-2013 (Regione Calabria - ISFOL - DPO PCM).
Regione Toscana	-	L.R. n. 16/2009	Sebbene nella legge regionale 16/2009 sulla “Cittadinanza di genere” vi sia una specifica previsione normativa sull'opportunità di una rendicontazione disaggregata per genere, la Regione non ha ancora redatto bilanci di genere propri, nemmeno in via sperimentale, ma solo bilanci sociali. La Regione ha tuttavia stanziato 615 milioni di euro a fine 2011 per finanziare iniziative di sperimentazione del bilancio di genere da parte degli Enti locali che operano sul territorio toscano.
Regione Umbria	-	L.R. n. 6/2009	Non sono stati ancora redatti bilanci di genere regionali in ottemperanza della previsione normativa.

Fonte: Siti WEB degli Enti regionali e contatti diretti con esponenti regionali.

(1) La tavola riporta quelle Regioni per le quali il bilancio di genere è previsto da un'apposita norma regionale, indicando se è stato o meno redatto, l'anno di redazione e, in caso affermativo, riassumendone finalità e obiettivi. La tavola riporta altresì quelle Regioni per le quali, pur non essendo normativamente previsto, il bilancio di genere è stato implementato su base volontaria, anche in via sperimentale solo per un anno, riportando in tal caso l'anno di sperimentazione. Non sono pertanto indicate le Regioni per le quali non c'è una previsione normativa specifica e non esiste nemmeno un tentativo sperimentale su base volontaria di bilancio di genere.

5. Politiche del lavoro “Welfare to work” nelle regioni italiane

1. Introduzione

A partire dal 2005 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha realizzato a livello nazionale due interventi: il “Programma d’Azione per il Re-Impiego di lavoratori svantaggiati” (PARI), che si è svolto in due edizioni, e l’“Azione di sistema *Welfare to work* per le politiche di re-impiego”. Le donne non sono state destinatarie esclusive di tali politiche del lavoro ma lo sono state in quanto categoria di lavoratori “svantaggiati”; tuttavia, le stesse hanno finito con beneficiare in maniera elevata degli strumenti messi in campo dalle singole Regioni, ancorché in misura diversa a livello territoriale (cfr. paragrafo 3).

Con tali programmi si è realizzata un’integrazione tra gli strumenti di politica attiva del lavoro, che si sono concretizzati in incentivi all’assunzione erogati alle imprese e interventi formativi in favore dei lavoratori, e gli strumenti di politica passiva, quali le misure di sostegno al reddito. Nella scelta degli strumenti di politica del lavoro utilizzati sono emerse alcune differenze a livello territoriale.

2. Attori coinvolti e strumenti utilizzati

L’attuazione dei programmi ministeriali ha comportato il coinvolgimento di tutti gli attori che a vario titolo sono responsabili delle politiche per il lavoro a livello nazionale e locale (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regioni, Province, sedi regionali dell’INPS, servizi per il lavoro e parti sociali). Tali soggetti sono stati chiamati a cooperare attorno a Tavoli di *governance* aventi funzioni di indirizzo, monitoraggio degli interventi *in itinere* e di rimodulazione in corso d’opera dei progetti esecutivi regionali.

Al programma PARI hanno progressivamente aderito la quasi totalità delle regioni italiane: diciotto regioni con esclusione della Valle d’Aosta e delle Province autonome di Trento e di Bolzano. Si è svolto in due fasi: PARI 2005, avviato il primo aprile 2005, ma di fatto realizzato a livello territoriale dal 2006, e PARI 2007, i cui tempi di attivazione sono stati diversi nelle varie regioni. L’attivazione è partita nell’ottobre 2007, subito dopo la definizione delle linee guida ministeriali, in quattro regioni: Piemonte, Lombardia, Toscana e Umbria. Nelle altre, l’inizio della seconda fase è dipeso dai tempi di chiusura della prima, in ogni caso per tutte le regioni PARI 2007 è terminato nel giugno 2009.

In entrambe le edizioni del PARI, i beneficiari degli interventi sono stati i lavoratori percettori di ammortizzatori sociali o altri sussidi legati allo stato di disoccupazione e specifici *target* di popolazione: giovani, uomini e donne *over* 45 (50 anni con PARI 2007) e donne in inserimento o reinserimento lavorativo. Le Regioni, con l’assistenza tecnica di Italia Lavoro spa, agenzia del Ministero del Lavoro, hanno definito le linee di intervento, i *target* di lavoratori da raggiungere, gli strumenti da utilizzare e le modalità di realizzazione del progetto. Le Regioni, in fase di definizione del progetto esecutivo regionale, hanno spesso individuato ulteriori *target* sulla base delle caratteristiche di debolezza dei rispettivi mercati del lavoro. Nella fase operativa, le Regioni si sono avvalse dei servizi per il lavoro che, nella quasi totalità dei casi, sono stati i Centri per l’impiego; la loro azione sul territorio è stata quella di favorire l’incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro, offrendo ai lavoratori percorsi formativi personalizzati finalizzati alla ricollocazione.

Elemento caratterizzante del PARI, presente anche successivamente nell’Azione di Sistema *Welfare to work*, è stata l’introduzione del concetto di “condizionalità” nell’erogazione delle prestazioni. Ai soggetti beneficiari degli interventi, infatti, è stato chiesto di stipulare un patto di servizio con i Centri per l’impiego, una sorta di accordo contrattuale con il quale gli individui si sono impegnati a partecipare attivamente al percorso di reimpiego, pena il venir meno dei benefici conseguiti¹.

¹ Nel caso di lavoratori percettori di ammortizzatori sociali, la mancata sottoscrizione del patto di servizio è stata oggetto di comunicazione all’INPS ai fini della sospensione del sostegno al reddito.

In occasione della prima edizione del Programma PARI (PARI 2005) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha stanziato in favore di Italia Lavoro risorse economiche per 52,4 milioni di euro a valere sul Fondo Nazionale per l'Occupazione.

Contributi per l'inserimento lavorativo. – Ai contributi per l'inserimento lavorativo sono stati destinati 11 milioni di euro, elevati nel 2006 a 27 milioni. Tali contributi hanno assunto le seguenti caratteristiche:

- a) contributi alle imprese di importo massimo di 5 mila euro per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato²;
- b) contributi corrisposti ai lavoratori privi di ammortizzatori sociali e di altre tipologie di sostegno al reddito per la creazione di impresa in forma individuale o associata;
- c) contributi con funzioni di sostegno al reddito per i lavoratori non percettori di altra indennità o sussidio legato allo stato di disoccupazione o inoccupazione che avessero aderito al percorso di inserimento.

Contributi per la formazione. – Il PARI 2005 ha inoltre previsto il coinvolgimento dei lavoratori svantaggiati in percorsi di riqualificazione per l'adeguamento delle loro competenze al fine di favorirne l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. Sono stati riconosciuti contributi per la formazione che hanno assunto la forma di *voucher* formativi che i lavoratori destinatari dei percorsi hanno potuto spendere presso aziende e/o enti di formazione riconosciuti o accreditati dalla Regione o di doti formative erogate alle imprese in seguito all'assunzione del lavoratore svantaggiato³. Per la realizzazione degli interventi formativi, il Ministero del Lavoro ha assegnato a Italia Lavoro risorse, a valere sul Fondo Nazionale per la Formazione, per 26 milioni di euro; tali risorse sono state ripartite tra le regioni in relazione al rispettivo "bacino" di soggetti interessati.

Per la realizzazione della successiva edizione del PARI (PARI 2007) il Ministero del Lavoro ha stanziato ulteriori risorse per 22 milioni di euro, di cui 12,7 milioni destinati ai contributi per l'inserimento lavorativo. Per questa edizione del programma ai contributi alla formazione non sono state destinate nuove risorse ma solo quanto residuava dall'edizione precedente per gli interventi formativi. Dodici regioni su diciotto hanno integrato i fondi ministeriali con risorse proprie.

I *target* di lavoratori destinatari dei programmi e gli strumenti di politica del lavoro sono stati molto variegati a livello territoriale. Con riferimento al PARI 2007, mentre le regioni del Nord hanno privilegiato interventi di tipo formativo, nel Mezzogiorno, per contro, si è osservato un maggior ricorso agli incentivi all'assunzione e a misure di sostegno al reddito (tav. 1). Le differenze riscontrate sono in gran parte riconducibili alle diverse caratteristiche dei mercati del lavoro locali ma sono state riscontrate alcune peculiarità regionali (cfr. paragrafo 3).

Il Ministero del Lavoro per il triennio 2009-2011 ha promosso un nuovo programma denominato Azione di Sistema *Welfare to work* per le politiche di reimpiego, realizzato ancora con la consulenza tecnica di Italia Lavoro. Al programma, oltre alle diciotto Regioni partecipanti alle due edizioni del PARI, ha aderito anche la Provincia autonoma di Bolzano. L'Azione di Sistema si sarebbe dovuta concludere il 31 dicembre 2011, ma i tempi con i quali sono stati elaborati i programmi esecutivi regionali ed emanati i relativi avvisi pubblici, hanno fatto sì che in molte regioni gli interventi siano ancora in corso.

² Le imprese hanno assunto i lavoratori direttamente o per il tramite dei Centri per l'impiego competenti per territorio. Nel primo caso, l'impresa, che già conosceva il lavoratore, ne segnalava il nominativo al Centro per l'impiego per la verifica dei requisiti in capo al soggetto segnalato. Nel secondo caso, invece, la preselezione dei lavoratori era compiuta dallo stesso Centro per l'impiego sulla base delle competenze professionali richieste dall'impresa.

³ Alcune regioni, per l'adeguamento delle competenze delle donne che presentavano lunghi periodi di assenza dal lavoro, hanno fatto ricorso anche a borse lavoro.

Il nuovo intervento si è rivolto a lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga alla normativa espulsi o a rischio di espulsione dal mercato del lavoro a seguito di crisi aziendali e/o occupazionali (in Cassa integrazione in deroga o in mobilità in deroga) e ai lavoratori disoccupati e inoccupati non percettori di alcuna indennità o sussidio per lo stato di disoccupazione, con priorità per donne, giovani e ultracinquantenni.

Per realizzare l'Azione di Sistema, il Ministero del Lavoro ha riconosciuto alle Regioni contributi all'inserimento per 79,7 milioni di euro; con decreto direttoriale del 29 dicembre 2009 è stata ripartita la prima quota pari a 39,4 milioni di euro. Alle Regioni è stata lasciata la facoltà di decidere in merito alla ripartizione delle risorse assegnate tra bonus assunzionali e sostegni al reddito in favore di quei lavoratori non percettori di alcun sussidio o indennità legato allo stato di disoccupazione durante il loro percorso di reinserimento. Ci sono state pertanto Regioni che hanno utilizzato i fondi ministeriali interamente sotto forma di incentivi all'assunzione, finanziando gli interventi di sostegno al reddito con risorse proprie o a valere su fondi sociali europei (FSE).

L'integrazione delle risorse ministeriali, regionali e fondi FSE è stata una caratteristica del progetto. In taluni casi, l'integrazione è stata dettata anche dall'esigenza di raggiungere categorie di lavoratori diverse da quelle previste nelle linee guida ministeriali (es. lavoratori in mobilità ordinaria o percettori dell'indennità di disoccupazione ordinaria) o di realizzare interventi formativi analoghi a quelli sperimentati in occasione delle due edizioni del PARI. Le differenze riscontrate a livello regionale nell'utilizzo dei contributi all'inserimento sono pertanto una diretta conseguenza del fatto che, anche in occasione di questo intervento, gli strumenti utilizzati come i destinatari dei contributi sono stati decisi dai Tavoli di *governance* regionali.

La fase operativa del Programma è stata ancora affidata ai servizi per il lavoro ma in molte regioni i Centri per l'impiego sono stati affiancati dalle agenzie per il lavoro alle quali, in molti casi, sono stati affidati specifici *target* di lavoratori.

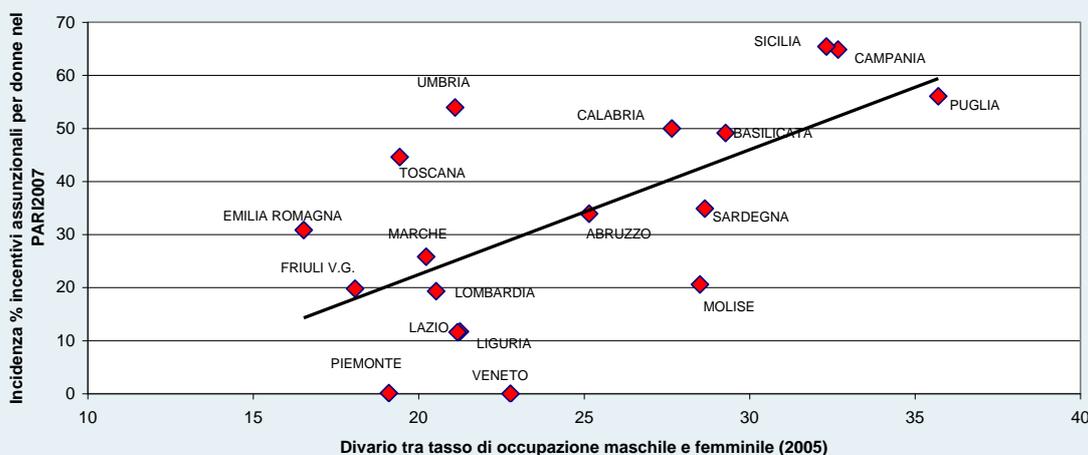
3. Prime evidenze degli strumenti di politica del lavoro a livello regionale

Con riferimento alla seconda edizione del programma PARI – cosiddetto PARI 2007 – è possibile effettuare alcune prime valutazioni in merito agli strumenti di politica del lavoro che le Regioni hanno scelto di utilizzare. Solo per questa edizione, infatti, si hanno informazioni di genere sugli interventi realizzati. Considerando tutte le regioni che hanno aderito al programma, con esclusione quindi della Valle d'Aosta e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, emerge una correlazione positiva (di oltre il 60 per cento) tra il divario nel tasso di occupazione maschile e quello femminile e il ricorso agli incentivi all'assunzione da parte delle regioni⁴. Come è ragionevole attendersi, le regioni che nel 2005 presentavano un differenziale di genere più ampio sono anche quelle che hanno fatto un maggior ricorso a bonus assunzionali a vantaggio di donne (fig. 1)⁵.

⁴ Sono stati considerati i tassi di occupazione nel 2005, quando è partita la prima edizione del programma PARI.

⁵ L'incidenza degli incentivi all'assunzione in favore di donne è stata calcolata come rapporto percentuale tra il numero di donne che in ciascuna regione sono state destinatarie di bonus assunzionali e il numero complessivo delle stesse che, nella medesima regione sono state destinatarie di qualsiasi tipo di intervento (compresi gli interventi formativi e di sostegno al reddito).

**Il divario di genere nell'occupazione e gli incentivi all'assunzione di donne:
un'analisi di correlazione (1)**
(valori e punti percentuali)

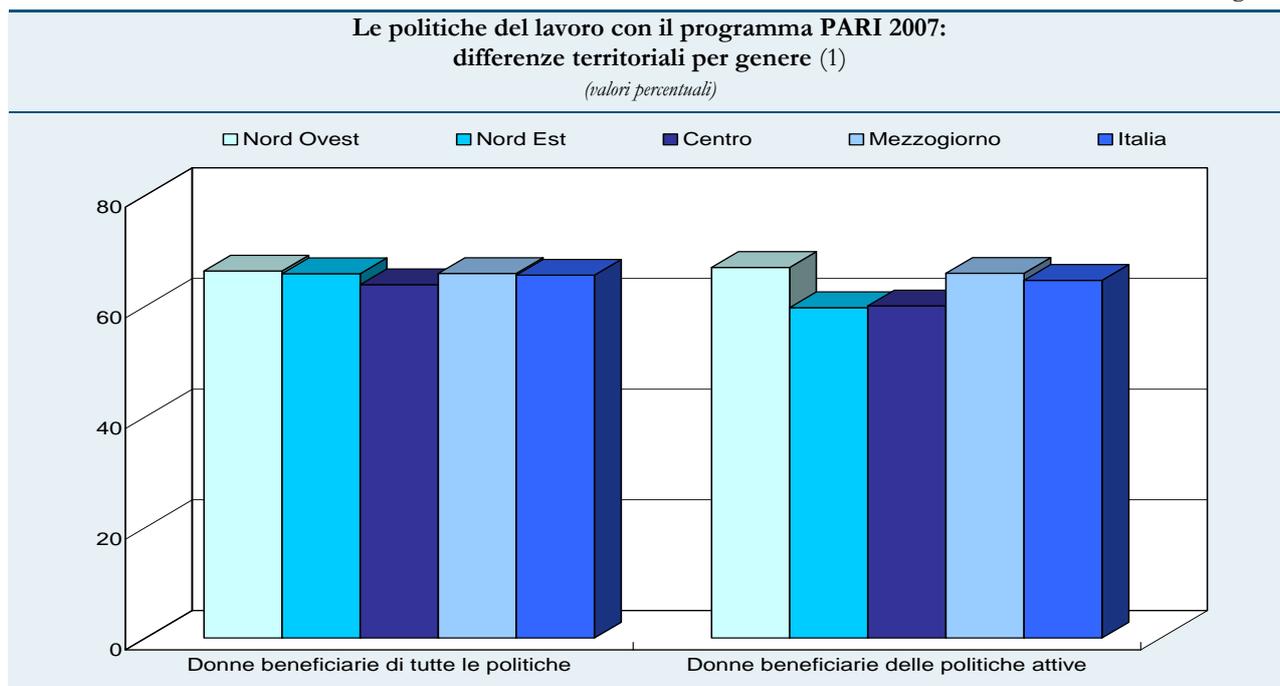


Fonte: Elaborazioni su dati Italia Lavoro e Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) L'analisi di correlazione a livello regionale tra divario di occupazione e interventi volti a sostegno dell'occupazione femminile è svolta nell'ambito della seconda edizione del progetto PARI, a cui hanno aderito quasi tutte le regioni con l'eccezione della Valle d'Aosta e delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

Dall'analisi emerge tuttavia un'ampia eterogeneità territoriale. Al minore divario di genere delle regioni del Nord ha corrisposto in genere un minor investimento in bonus occupazionali, mentre al maggior divario delle regioni del Mezzogiorno si è associato un maggior ricorso a tali incentivi. Vi sono peraltro alcune importanti eccezioni. Nel Nord emerge il caso del Veneto che a fronte di un differenziale di genere di oltre 20 punti percentuali nella media del 2005 non ha fatto ricorso a incentivi all'assunzione, privilegiando gli interventi di tipo formativo e le misure di sostegno al reddito. Viceversa, nel Centro emergono i casi di Umbria e Toscana che, pur avendo *gender gap* occupazionali inferiori a 20 punti percentuali, hanno fatto ampio ricorso a bonus assunzionali. Nel Lazio, per contro, lo strumento è stato scarsamente utilizzato, pur alla presenza di un ampio divario di genere. In questa regione, infatti, hanno avuto maggiore rilevanza gli interventi formativi e le misure di sostegno al reddito.

Altre peculiarità territoriali emergono dalle figure 2 e 3, che fornisce un confronto per macroarea della rilevanza degli strumenti di politica del lavoro utilizzati in occasione del PARI 2007, con uno spaccato per genere del soggetto beneficiario e per tipologia di intervento.

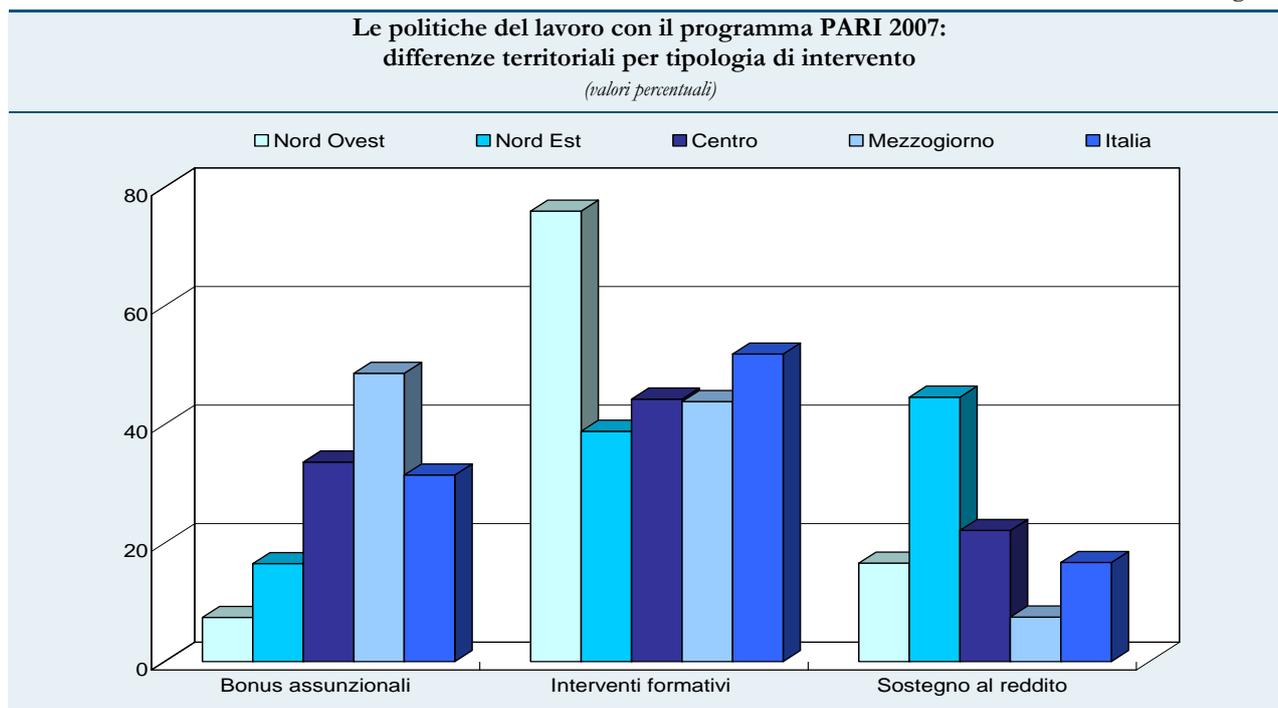


Fonte: elaborazioni su dati Italia Lavoro.

(1) L'analisi prende in considerazione gli interventi effettuati dalle Regioni che hanno aderito alla seconda edizione del programma PARI; esclude pertanto la Valle d'Aosta nell'ambito del Nord Ovest e le Province autonome di Trento e di Bolzano dal Nord Est.

Le politiche attive a sostegno dell'occupazione femminile, realizzate attraverso bonus assunzionali e interventi formativi, sono state lievemente meno incisive nel Nord Est e nel Centro, a causa rispettivamente del minor apporto di Veneto e Lazio (fig. 2).

Dall'analisi per tipologia di intervento, a prescindere dal genere (fig. 3), emerge come gli incentivi all'assunzione siano stati ampiamente utilizzati nel Mezzogiorno e nel Centro mentre nel Nord, in particolare nel Nord Ovest, gli interventi formativi sono stati privilegiati ai bonus assunzionali. Ciò potrebbe essere spiegato nel fatto che nelle regioni settentrionali i tassi di occupazione e il divario di genere sono più contenuti della media del Paese e, ancor di più, nel confronto con il Mezzogiorno. Nelle regioni del Nord si è pertanto investito maggiormente in politiche volte all'innalzamento della professionalità dei soggetti svantaggiati, con effetti indiretti e di più lungo periodo sulla crescita occupazionale. Nel Mezzogiorno, per contro, dove il problema occupazionale era, e rimane, più stringente, sono stati privilegiati strumenti volti ad accrescere l'occupazione nel breve periodo. Gli interventi di sostegno al reddito, infine, sono stati ampiamente utilizzati tra le regioni del Nord Est per effetto unicamente dell'elevato apporto fornito dal Veneto (tav. 1); per le altre regioni di quest'area del Paese (Friuli Venezia Giulia ed Emilia-Romagna), infatti, il ricorso a strumenti di politica passiva è risultato molto più contenuto.



Fonte: elaborazioni su dati Italia Lavoro.

(1) L'analisi prende in considerazione gli interventi effettuati dalle Regioni che hanno aderito alla seconda edizione del programma PARI; esclude pertanto la Valle d'Aosta nell'ambito del Nord Ovest e le Province autonome di Trento e di Bolzano dal Nord Est.

4. Conclusioni

La realizzazione sul territorio dei programmi ministeriali PARI e dell'Azione di Sistema *Welfare to work* è stata per taluni aspetti molto innovativa. Ci si riferisce, in particolare, al coinvolgimento nella fase di definizione dei progetti esecutivi regionali di tutti gli attori che a vario titolo sono responsabili dell'attuazione delle politiche del lavoro a livello nazionale e locale, rispettivamente, il Governo centrale per le politiche passive e le Regioni per quelle attive. A quest'ultime, è stata inoltre attribuita la facoltà di definire, nel rispetto delle linee guida ministeriali, i *target* dei lavoratori da raggiungere e gli strumenti da utilizzare, combinando opportunamente strumenti di politica attiva (incentivi all'assunzione e interventi formativi) con quelli di politica passiva (misure di sostegno al reddito) e integrando le risorse ministeriali con risorse proprie e con fondi FSE. Ne è risultata quindi un'elevata eterogeneità a livello territoriale per categorie di lavoratori interessati, per strumenti e per entità di risorse dedicate. Inoltre, come osservato, non sempre la scelta da parte delle regioni degli strumenti utilizzati è stata perfettamente coerente con le caratteristiche dei rispettivi mercati del lavoro.

Ciononostante, le politiche del lavoro descritte in questo capitolo, ancorché non abbiano avuto come destinatarie esclusive le donne, hanno avuto comunque il pregio di indirizzare a esse notevoli risorse. I risultati conseguiti in termini occupazionali, che potrebbero apparire non particolarmente incisivi, vanno comunque interpretati alla luce del fatto in molte regioni le risorse sono state impiegate per finanziare interventi formativi finalizzati all'adeguamento delle competenze di lavoratori da tempo lontani dal mercato del lavoro, al fine di favorirne il loro reinserimento lavorativo. Inoltre, con l'insorgere della crisi molte risorse finanziarie sono state assorbite dagli ammortizzatori sociali.

TAVOLE E FIGURE

Tav. 1

Strumenti di politica del lavoro: analisi per genere (1)

REGIONI	Programma PARI (1)						Programma PARI 2007 (1)					
	Incentivi all'assunzione		Percorsi formativi		Sostegno al reddito		Incentivi all'assunzione		Percorsi formativi		Sostegno al reddito	
	Lavoratori interessati (unità)		Lavoratori interessati (unità)		Lavoratori interessati (unità)		Lavoratori interessati (unità)		Lavoratori interessati (unità)		Lavoratori interessati (unità)	
	di cui: donne(%)		di cui: donne(%)		di cui: donne(%)		di cui: donne(%)		di cui: donne(%)		di cui: donne(%)	
Piemonte (2)	-	-	107	n.d.	223	84,8	896	72,1	324	63,9
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lombardia	74	60,1	163	n.d.	-	-	30	96,7	210	57,6	-	-
Liguria	254	48,4	1.966	n.d.	244	56,6	174	56,3	1.001	65,3	136	61,0
<i>Bolzano</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Trento</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Veneto	-	-	325	n.d.	513	80,1	-	-	118	89,8	311	78,8
Friuli V. G.	-	-	154	n.d.	250	88,0	55	69,1	185	55,7	54	94,4
Emilia-Romagna	496	96,8	795	n.d.	-	-	122	41,0	113	50,4	113	48,7
Toscana (3)	1.389	58,8	32	n.d.	19	78,9	163	76,1	206	71,4
Umbria	456	74,8	44	n.d.	20	30,0	210	61,9	168	66,1	-	-
Marche	127	64,6	534	86,5	561	85,4	277	58,8	335	69,9	335	69,9
Lazio	-	-	21	n.d.	442	59,5	79	39,1	250	30,8	136	94,9
Abruzzo	-	-	30	n.d.	203	72,4	180	73,9	337	76,9	-	-
Molise	-	-	228	n.d.	95	77,9	47	91,5	-	-	239	69,5
Campania	-	-	99	n.d.	635	23,8	152	38,8	66	48,5	-	-
Puglia	-	-	15	n.d.	196	53,1	355	61,1	268	63,4	-	-
Basilicata	180	63,3	30	n.d.	-	-	98	57,1	-	-	103	56,3
Calabria	-	-	147	n.d.	287	39,7	475	48,2	476	48,1	-	-
Sicilia (4)	-	-	-	-	-	-	600	91,8	314	92,7	-	-
Sardegna	-	-	69	n.d.	394	n.d.	301	57,8	531	61,2	-	-
Italia	3.676	65,9	4.759	n.d.	4.019	62,5	3.318	63,9	5.474	65,1	1.751	70,1

Fonte: *Italia Lavoro spa*.

(1) Alle prime due edizioni del programma PARI hanno partecipato 18 Regioni (non hanno partecipato la Valle d'Aosta e le Province autonome di Bolzano e Trento). Per ogni strumento considerato (incentivi all'assunzione, percorsi formativi e sostegni al reddito) è stata prevista una soglia minima di rilevanza fissata a n. 10 lavoratori.

(2) Il numero di lavoratori che hanno beneficiato degli incentivi all'assunzione con il PARI 2007 è inferiore alla soglia minima di rilevanza.

(3) Il numero di lavoratori che hanno beneficiato del sostegno al reddito con il PARI 2007 è inferiore alla soglia minima di rilevanza.

(4) La prima edizione del programma PARI si è conclusa con risultati limitati. I fondi non utilizzati sono stati impiegati dalla Regione Sicilia nel PARI 2007.

6. Le politiche per le imprese femminili

1. Introduzione

Le politiche regionali per le imprese femminili si possono suddividere in due categorie: gli incentivi alle imprese e gli interventi di formazione. Nella prima sono ricomprese tutte le forme di agevolazione per la nascita e lo sviluppo delle imprese femminili, che assumono la forma di contributi in conto capitale a fondo perduto, finanziamenti agevolati oppure fondi di garanzia per la concessione di credito; nella seconda categoria, oltre ai corsi di formazione veri e propri, possono essere incluse tutte le forme di tutoraggio e assistenza.

2. Gli incentivi alle imprese

2.1 Le agevolazioni della legge 215/1992

Il primo importante intervento a carattere nazionale a favore delle imprese femminili in Italia è rappresentato dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215, recante “Azioni positive per l’imprenditoria femminile”. Lo strumento, di fatto attivato solo nel 1997 e rimasto in vigore per circa un decennio, si è articolato in due fasi. Nella prima, i bandi, tre in tutto, sono stati gestiti a livello centrale dal Ministero dello Sviluppo economico per un ammontare di risorse pari a circa 122 milioni di euro. Prima dell’uscita del quarto bando, con il DPR 314/2000, la legge è stata radicalmente modificata dando alle Regioni la facoltà di gestire l’assegnazione dei fondi, a condizione di aggiungerne di propri, e di specificare eventuali criteri aggiuntivi rispetto a quelli già previsti dal regolamento nazionale. Con l’obiettivo di stimolare l’occupazione femminile laddove fosse più bassa, i fondi ministeriali sono stati ripartiti tra le varie amministrazioni in misura inversamente proporzionale al tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro. I bandi gestiti a livello regionale sono stati in tutto tre, l’ultimo, il sesto, si è chiuso a marzo del 2006. La gestione si è, tuttavia, protratta per alcuni anni: l’agevolazione era, infatti, soggetta a revoca se determinati criteri non venivano rispettati nei primi cinque anni di realizzazione dell’investimento. Per questa ragione è ancora in corso la gestione dell’ultimo bando.

La legge 215 ha concesso contributi per gli investimenti a piccole imprese femminili. A tal fine, è stata considerata come “femminile” un’impresa individuale con titolare donna o una società cooperativa o di persone con una maggioranza numerica femminile pari almeno al 60 per cento della compagine sociale o una società di capitali con quote detenute per due terzi da donne e organi di amministrazione per almeno due terzi femminili¹. È stata inoltre definita “piccola” un’impresa: a) con non più di 50 dipendenti, b) con fatturato non superiore a 7 milioni di euro (o attivo di stato patrimoniale non superiore a 5 milioni), c) che non fosse partecipata per una quota superiore a un quarto da una o più imprese di dimensione superiore.

Gli incentivi erano finalizzati a quattro categorie di iniziative: 1) avvio di attività, 2) acquisto di attività preesistenti, 3) realizzazione di progetti innovativi e 4) acquisizione di servizi reali. Tre i settori di attività previsti: agricoltura, manifatturiero e assimilati, commercio, turismo e servizi². Le spese ammesse ad agevolazione riguardavano nuovi impianti, macchinari e attrezzature, brevetti, software e, entro un determinato limite, opere murarie, oneri di progettazione e studi di fattibilità. Rimanevano esclusi gli esborsi per l’acquisto di terreni e fabbricati, i beni usati, ammessi solo nel caso di rilevazione di attività, e l’avviamento dell’impresa rilevata.

¹ La definizione adottata in sede europea è meno “restrittiva” poiché classifica come imprese femminili quelle in cui una o più donne siano proprietarie di almeno il 51 per cento del capitale (vedi Reg. C.E. 800/2008).

² I sottosettori di attività ammessi, definiti in base ai codici Istat 91, erano tutti a parte la sezione L. “Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale obbligatoria”. Le imprese operanti nei settori delle produzioni siderurgiche, costruzioni e riparazioni navali, industria automobilistica e produzione di fibre sintetiche erano soggetti ai limiti derivanti dalla normativa comunitaria.

Le agevolazioni consistevano, per i primi cinque bandi, in contributi in conto capitale, concessi in percentuali che variavano a seconda della regione, del tipo di investimento e del regime scelto³. Esse non erano cumulabili con altre forme di aiuto; alle imprese finanziate era, tuttavia, riconosciuta una priorità nella concessione della garanzia di alcuni fondi (ovvero: fondi di garanzia ex art. 15 legge 266/1997, gestito da Mediocredito centrale, ed ex legge 1068/1964, gestito da Artigiancassa). In occasione dell'emanazione dell'ultimo bando, il sesto, il regolamento è stato ulteriormente modificato: metà dell'agevolazione è stata trasformata in un finanziamento a tasso agevolato dello 0,5 per cento annuo, con una soglia minima per i progetti di 60 mila euro e massima di 400 mila.

Per la formazione delle graduatorie la legge 215 prevedeva sia criteri di priorità validi su tutto il territorio nazionale sia, per gli ultimi tre bandi, la possibilità di aggiungere criteri di priorità regionali permettendo così l'inserimento della misura all'interno della programmazione regionale. I criteri nazionali facevano riferimento principalmente agli investimenti e all'incremento dell'occupazione, sia totale sia, in subordine, femminile. I punteggi attribuiti alle imprese erano maggiorati nel caso di totale partecipazione femminile, in presenza di adesione a certificazioni ambientali e nel caso di programmi volti all'attivazione del commercio elettronico. L'ultimo criterio è stato poi sostituito, nel VI bando, dall'introduzione nell'impresa di forme di flessibilità volte alla conciliazione lavoro-famiglia.

Il IV bando, il primo che ha previsto la partecipazione regionale, è stato gestito direttamente da 16 Regioni; non hanno aggiunto fondi propri, e quindi non hanno gestito l'intervento, le Regioni Abruzzo, Friuli Venezia Giulia e Valle d'Aosta e le Province Autonome di Trento e di Bolzano. Le risorse inizialmente stanziare erano pari a 233 milioni di euro; le domande ammesse in graduatoria sono state circa 23 mila, di cui un quarto quelle inizialmente agevolate (tav. 1). I progetti valutati si sono indirizzati per il 58 per cento verso l'avvio di nuove attività e per quasi il 38 verso la realizzazione di progetti innovativi aziendali.

Il V bando è stato gestito direttamente da 19 amministrazioni; hanno rinunciato alla gestione diretta l'Emilia Romagna e la Provincia autonoma di Bolzano. Le risorse stanziare (circa 288 milioni di euro) sono state di oltre un quinto superiori a quelle del bando precedente, i progetti ammessi oltre 33 mila (tav. 2), di cui un quinto quelli finanziati, e si sono concentrati, come nel bando precedente, sull'avvio di attività (circa il 64 per cento) e sull'innovazione (32 per cento).

Nel caso del VI bando, il maggior onere amministrativo, dato dalla gestione dell'agevolazione in forma di finanziamento, e la minore disponibilità di fondi hanno probabilmente contribuito a ridurre il numero delle amministrazioni che hanno optato per un coinvolgimento diretto nello strumento: solo 11 hanno infatti aggiunto fondi propri e gestito il bando (Piemonte, Valle d'Aosta, Provincia autonoma di Trento, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Lazio, Abruzzo, Puglia, Calabria, Basilicata e Sardegna). Le agevolazioni concesse sono ammontate a 86,4 milioni di euro e le domande ammesse sono state meno di un decimo di quelle del bando precedente (circa 2.650; tav. 3); la percentuale di quelle inizialmente finanziate è stata molto più alta (42,4 per cento). I progetti in graduatoria si sono concentrati, come nelle precedenti edizioni, nell'avvio di nuove attività (63,8 per cento) e nella realizzazione di progetti aziendali innovativi (32 per cento).

2.2 *Altri incentivi*

Dopo la chiusura dei bandi della legge 215, o in contemporanea con essa, si sono svolti altri programmi regionali di incentivazione nei confronti delle imprese femminili. Si tratta, talvolta, di interventi cofinanziati con risorse comunitarie che potevano utilizzare come quadro normativo di riferimento proprio quello previsto dalla legge 215/1992. Più spesso le Regioni hanno adottato programmi propri, specialmente laddove non vi è stato il cofinanziamento (e quindi la gestione) dei bandi della legge 215.

³ Oltre a quello previsto dalla legge 215, si poteva optare per il regime "de minimis" che prevedeva percentuali di finanziamento più alte con un limite, tuttavia, di 100 mila euro totali.

Il sostegno alle imprese femminili si è concretizzato negli ultimi anni in molte regioni nella stipula di convenzioni e accordi con il sistema bancario e nella costituzione di fondi di garanzia al credito per gli investimenti a seguito della constatazione della presenza di vincoli allo sviluppo dell'imprenditoria femminile principalmente sotto questa forma⁴. Alcune di queste attività sono state finanziate anche nell'ambito della legge 215 che, oltre ai contributi diretti agli investimenti, aveva previsto anche un cofinanziamento al 50 per cento di iniziative regionali rivolte alla formazione imprenditoriale realizzabili sia dalla Regione stessa (in proprio o in partnership con altri enti), sia tramite il finanziamento di imprese specializzate nella formazione imprenditoriale. Nella quasi totalità dei casi si è optato per la prima modalità. Il complesso delle risorse destinate a tale intervento è ammontato a 38,5 milioni di euro sui tre bandi

3. Gli interventi per la formazione imprenditoriale

Gli interventi per la formazione imprenditoriale femminile sono generalmente realizzati dalla Regione in proprio o più spesso in partnership con altri Enti. Ad esempio, presso le Camere di commercio operano ormai da alcuni anni, in quasi tutte le province, i Comitati Camerali per l'imprenditoria femminile tramite i quali vengono realizzate le iniziative in materia di formazione e assistenza alle imprese femminili (cfr: il paragrafo "I comitati per l'imprenditoria femminile" in questo volume).

Si tratta di iniziative molto eterogenee nel territorio che vanno dalla realizzazione di corsi, anche in collaborazione con le università, all'attività di consulenza e assistenza per le *start-up*, alle azioni di tutoraggio da parte delle imprenditrici affermate nei confronti delle nuove. Quest'ultima attività, che va sotto il nome di *mentoring*, è anche oggetto di specifici bandi europei. Alcune di queste attività sono state finanziate anche nell'ambito della legge 215 che, oltre ai contributi diretti agli investimenti, aveva previsto anche un cofinanziamento al 50 per cento di iniziative regionali rivolte alla formazione imprenditoriale realizzabili sia dalla Regione stessa (in proprio o in partnership con altri enti), sia tramite il finanziamento di imprese specializzate nella formazione imprenditoriale. Il complesso delle risorse destinate a tale intervento è ammontato a 38,5 milioni di euro sui tre bandi.

3.1 La rete europea WES e il "mentoring"

La rete WES (*European Network to Promote Women's Entrepreneurship*) è nata nel 2000 per iniziativa della Commissione europea e include rappresentanti governativi di 31 paesi europei, ovvero tutti quelli appartenenti alla UE più la Croazia, l'Islanda, la Norvegia e la Turchia. Essa ha lo scopo di promuovere negli Stati membri lo sviluppo e la nascita di imprese femminili tramite una maggiore visibilità delle imprenditrici donne, la diffusione di informazioni e di *best practises*, l'attiva partecipazione al dibattito in sede sia di Commissione sia di Parlamento europeo.

Nell'ambito della rete europea è stato promosso nell'ottobre del 2009 un progetto per la creazione di un *network* di imprenditrici "ambasciatrici" (*mentor*) che si è concluso nei primi mesi del 2011⁵. In Italia hanno partecipato al progetto, denominato WAI (*Women Ambassadors in Italy*), 19 partner coordinati da Unioncamere Toscana in 16 regioni (Abruzzo, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, Piemonte, Sardegna, Toscana, Umbria e Veneto). Un secondo progetto (BEWIN, *Business Entrepreneurship Women in Network*), cofinanziato dall'Unione Europea, è stato avviato all'inizio di settembre 2011. Rispetto alla precedente edizione si sono aggiunti alcuni partner mentre le Regioni coinvolte sono rimaste le stesse. Il bando porterà alla selezione di 32 imprenditrici esperte (*mentor*) e di 64 nuove imprenditrici (*mentee*).

⁴ Per una rassegna di questi interventi regionali si rimanda agli approfondimenti regionali di questo rapporto.

⁵ Al progetto hanno partecipato inizialmente 10 paesi (Francia, Germania, Islanda, Irlanda, Italia, Norvegia, Polonia, Slovacchia e Svezia). Nella seconda fase del progetto (partita nel 2008) si sono aggiunti altri 12 paesi.

4. Considerazioni conclusive

Le politiche regionali per l'imprenditoria femminile hanno ricevuto un impulso a livello nazionale dalla legge 215 che, a partire dal quarto bando, ha previsto il coinvolgimento delle Amministrazioni regionali nella gestione degli incentivi. L'impianto della legge è stato per alcuni aspetti "innovativo": la possibilità di aggiungere ai criteri nazionali quelli regionali, per una migliore integrazione con la programmazione territoriale; la previsione di mantenimento per un certo arco temporale di determinati requisiti iniziali e il connesso monitoraggio, per evitare comportamenti fraudolenti; la definizione di impresa femminile, più "esigente" rispetto a quella europea, che ha circoscritto maggiormente il target.

Il provvedimento ha sicuramente promosso l'imprenditoria: i progetti finanziati per l'avvio di nuove imprese sono risultati largamente maggioritari rispetto agli altri; anche se in determinati contesti occupazionali esso si è configurato maggiormente come un intervento volto a favorire l'impiego femminile tout court. I criteri nazionali piuttosto restrittivi, a cui si sono aggiunti talvolta quelli regionali, hanno ostacolato, tuttavia, il successo dell'iniziativa: il numero delle revoche è stato in alcune regioni piuttosto elevato. La mancata previsione di uno scorrimento della graduatoria, per cui non si è potuto procedere alla distribuzione dei fondi non più erogati alle imprese risultate inizialmente assegnatarie, ha ulteriormente contribuito a limitare l'impatto dell'intervento. Nel IV bando, ad esempio, le Amministrazioni regionali hanno potuto distribuire solo la metà dei fondi inizialmente messi a disposizione⁶.

Come hanno posto in luce anche alcuni recenti studi, il principale ostacolo alla nascita e allo sviluppo delle imprese femminili è rappresentato, tuttavia, dall'accesso al credito. Gli studi empirici, infatti, confermano una netta discriminazione di genere nella concessione dei finanziamenti nonostante un minore tasso di default delle imprese femminili. La stessa legge 215, nell'ultimo bando, aveva già tenuto conto di questo aspetto e trasformato per metà l'incentivo in un finanziamento a tasso agevolato. Le politiche regionali successive si sono orientate verso la facilitazione dell'accesso al credito attraverso la costituzione di fondi di garanzia, con l'intento di ottenere un "doppio dividendo": da un lato dare alle imprese femminili quello di cui hanno effettivamente bisogno, ovvero l'accesso a finanziamenti, e dall'altro ampliare con le limitate risorse a disposizione la platea di beneficiari, per l'operare di un "effetto-leva" associato a questo tipo di operazioni⁷.

Anche le numerose iniziative regionali per la formazione e il tutoraggio delle neo imprenditrici sono state promosse con l'intento di fornire un aiuto più mirato per rispondere alle esigenze, spesso riscontrate nella gestione concreta dei vari interventi, di un maggiore accompagnamento delle imprese nella loro attività, soprattutto nelle fasi iniziali di sviluppo del progetto imprenditoriale.

⁶ Si veda in proposito il documento: "La legge 215/92 in favore dell'imprenditoria femminile: il punto sugli incentivi concessi in Italia e sui risultati conseguiti - Focus sull'applicazione del IV e V bando - Aprile 2009 - report regionali" a cura del Ministero dello Sviluppo economico - IPI e Dipartimento per le pari opportunità.

⁷ L'ammontare del finanziamento concesso a fronte della garanzia è un multiplo del fondo dedicato.

TAVOLE E FIGURE

Tavola 1

IV Bando – Domande ammesse e agevolate (1) <i>(unità)</i>										
	Acquisizione servizi reali		Acquisto attività preesistente		Avvio di attività		Progetti Innovativi		Totale	
	Am m.	Fin.	Amm.	Fin.	Amm.	Fin.	Amm.	Fin.	Amm.	Fin.
Valle d'Aosta	1	1	1	1	7	4	3	0	12	6
Piemonte	1	0	61	10	314	147	365	88	741	245
Liguria	3	1	101	12	374	144	375	42	853	199
Lombardia	6	3	127	21	749	409	512	105	1394	538
P.A. Bolzano	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
P.A. Trento	0	0	2	2	4	4	0	0	6	6
Veneto	7	3	120	19	524	187	508	74	1159	283
Friuli V.G.	0	0	33	3	114	55	136	23	283	81
Emilia Romagna	2	0	97	13	395	169	376	78	870	260
Toscana	5	3	107	16	572	193	721	133	1405	345
Marche	2	1	39	4	230	59	239	34	510	98
Umbria	1	0	50	10	296	76	270	43	617	129
Lazio	3	0	89	18	1069	426	673	84	1834	528
Abruzzo	1	1	14	4	131	63	70	15	216	83
Molise	0	0	13	2	123	36	115	26	251	64
Campania	2	1	76	3	3362	988	1535	173	4975	1165
Basilicata	0	0	7	3	91	47	135	30	233	80
Puglia	5	1	81	9	1877	387	834	71	2797	463
Calabria	1	0	47	0	1350	170	774	59	2172	229
Sicilia	5	2	62	14	1158	510	548	105	1173	631
Sardegna	1	1	30	2	359	183	245	49	635	235

Fonte: Ministero dello Sviluppo economico.
(1) Le domande finanziate sono al lordo delle revoche.

Tavola 2

V Bando – Domande ammesse e agevolate (1) (unità)										
	Acquisizione servizi reali		Acquisto attività preesistente		Avvio di attività		Progetti Innovativi		Totale	
	Am m.	Fin.	Amm.	Fin.	Amm.	Fin.	Amm.	Fin.	Amm.	Fin.
Valle d'Aosta	0	0	0	0	17	17	4	1	21	18
Piemonte	2	2	86	14	469	211	471	95	1028	322
Liguria	2	1	105	20	497	198	386	68	990	287
Lombardia	13	2	179	17	1314	520	862	142	2368	681
P.A. Bolzano	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2
P.A. Trento	1	1	16	16	25	25	12	12	54	54
Veneto	4	0	95	8	515	205	443	78	1057	291
Friuli V.G.	0	0	62	19	137	83	241	105	440	207
Emilia-Romagna	0	0	82	9	387	96	387	59	856	164
Toscana	1	1	76	7	595	248	765	76	1437	332
Marche	4	1	22	4	266	87	232	40	524	132
Umbria	1	0	39	9	328	130	247	37	615	176
Lazio	9	1	143	12	2121	625	1094	174	3367	812
Abruzzo	1	1	20	2	470	119	114	14	605	136
Molise	0	0	34	3	323	73	256	31	613	107
Campania	2	2	97	2	6037	736	2004	90	8170	830
Basilicata	1	0	17	2	526	77	344	23	888	102
Puglia	5	0	48	2	1247	446	410	70	1710	518
Calabria	1	0	33	1	1404	230	522	59	1960	290
Sicilia	4	1	131	3	3679	620	1381	129	5195	753
Sardegna	0	0	53	2	864	244	477	44	1424	290

Fonte: Ministero dello Sviluppo economico.
(1) Le domande finanziate sono al lordo delle revoche.

Tavola 3

VI Bando – Domande ammesse e agevolate (1) (unità)										
	Acquisizione servizi reali		Acquisto attività preesistente		Avvio di attività		Progetti Innovativi		Totale	
	Am m.	Fin.	Amm.	Fin.	Amm.	Fin.	Amm.	Fin.	Amm.	Fin.
Valle d'Aosta	0	0	1	1	1	1	1	1	3	3
Piemonte	2	0	12	1	68	60	97	21	179	82
Liguria	0	0	4	1	26	16	11	4	41	21
Lombardia	0	0	3	3	75	62	26	15	104	80
P.A. Bolzano	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
P.A. Trento	0	0	1	1	3	3	4	2	8	6
Veneto	0	0	2	1	48	33	14	6	64	40
Friuli V.G.	0	0	16	3	35	29	50	16	101	48
Emilia Romagna	0	0	2	2	27	24	14	7	43	33
Toscana	0	0	27	4	115	43	179	24	321	71
Marche	0	0	2	1	13	11	8	4	23	16
Umbria	0	0	0	0	17	12	4	2	21	14
Lazio	3	1	26	3	213	92	212	29	454	125
Abruzzo	0	0	7	0	88	29	45	6	140	35
Molise	0	0	0	0	5	5	2	2	7	7
Campania	0	0	3	1	175	126	72	25	250	152
Basilicata	0	0	0	0	17	14	28	14	45	28
Puglia	0	0	6	1	162	77	172	32	340	110
Calabria	0	0	1	0	57	32	74	16	132	48
Sicilia	0	0	3	2	164	121	51	20	218	143
Sardegna	1	1	3	1	57	39	93	18	154	59

Fonte: Ministero dello Sviluppo economico.
(1) Le domande finanziate sono al lordo delle revoche.

7. I Comitati per l'imprenditoria femminile

Nell'ambito dell'attuazione della L. 215/1992, che prevede iniziative volte a favorire la creazione di nuova imprenditorialità e la qualificazione delle donne imprenditrici, il Ministero dell'Industria ha siglato nel 1999 un protocollo d'intesa con Unioncamere con lo scopo di promuovere azioni per favorire "l'autoimprenditorialità, la formazione, la qualificazione e l'informazione delle donne". Per raggiungere questo obiettivo il protocollo prevede la possibilità di costituire "Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile" presso le Camere di commercio provinciali. Il coinvolgimento del sistema camerale trova giustificazione nella funzione che la rete delle Camere di commercio svolge a sostegno dello sviluppo delle imprese nell'ambito delle economie locali. Nel 2003 è stato stipulato un nuovo protocollo di intesa, nel quale le funzionalità operative dei Comitati sono state formulate in maniera più dettagliata e accresciute, aggiungendone di nuove. Nel 2005 un protocollo d'intesa stipulato con il Ministero delle Politiche Sociali ha attribuito ai Comitati anche il compito di diffondere la cultura della conciliazione, in particolare per lo sviluppo di progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o il lavoratore autonomo durante le assenze per maternità.

In base al protocollo più recente, i Comitati sono costituiti da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e delle associazioni imprenditoriali di categoria e nell'ambito dell'obiettivo generale di promuovere e sostenere la nascita e il consolidamento delle imprese femminili:

- propongono suggerimenti nell'ambito della programmazione delle attività camerali, che riguardino lo sviluppo e la qualificazione della presenza delle donne nel mondo dell'imprenditoria;
- partecipano alle attività delle Camere proponendo tematiche di genere in relazione allo sviluppo dell'imprenditoria locale;
- promuovono indagini conoscitive sulla realtà imprenditoriale locale;
- promuovono iniziative per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche tramite specifiche attività di informazione, formazione imprenditoriale e professionale e servizi di assistenza manageriale mirata;
- individuano gli strumenti per attivare un sistema di collaborazioni con gli enti pubblici e privati che sul territorio svolgono attività di promozione e sostegno all'imprenditoria femminile in generale;
- promuovono iniziative volte a facilitare l'accesso al credito, anche mediante la stipula di convenzioni con banche;
- divulgano nel territorio le iniziative e le attività di ricerca e studio sullo sviluppo locale promosse dalle Camere di commercio.

Queste due ultime funzioni sono state aggiunte con il secondo protocollo di intesa.

L'attività del Comitato è finanziata dalla Camera di commercio sulla base di un programma annuale presentato dal Comitato medesimo e approvato dalla Camera. Il Comitato, attraverso la Camera, può reperire ulteriori risorse su progetti specifici coinvolgendo altri soggetti pubblici o privati.

Unioncamere assiste le Camere di commercio in questa attività con azioni di supporto e promozione, tra cui l'Osservatorio dell'imprenditoria femminile, che dal 2003 raccoglie e pubblica statistiche relative alle imprese femminili, e il "Giro d'Italia delle donne che fanno impresa", manifestazione che si svolge ogni anno dal 2008 in cinque diverse località italiane e che consiste nella promozione dell'attività dei Comitati mediante convegni e incontri che coinvolgono autorità e imprese locali.

Nonostante l'adesione all'accordo da parte delle Camere di commercio fosse volontaria, i Comitati sono stati costituiti fin dall'inizio nella quasi totalità delle province italiane. Attualmente risultano costituiti presso 103 delle 105 Camere di commercio esistenti (tav. 1). Sulla base delle informazioni raccolte dai siti internet delle Camere di commercio, integrati da contatti diretti con

operatori delle medesime, si è potuto osservare che i Comitati non svolgono tutte le funzioni indicate nel protocollo: circa il 20 per cento di essi non svolge alcuna attività, mentre gli altri risultano più o meno attivi; in generale quelli dell'Italia centro meridionale svolgono un maggior numero di funzioni fra quelle loro attribuite, con la sola eccezione dell'ambito della conciliazione, in cui risultano più propositivi i Comitati dell'Italia settentrionale.

Attualmente la maggior parte dei Comitati (oltre l'80 per cento) svolge una funzione di informazione sulle iniziative a carattere regionale o nazionale in favore dell'imprenditoria femminile e organizza corsi e convegni per la formazione imprenditoriale e professionale delle donne che intendono svolgere attività di impresa. Oltre la metà predispone rapporti informativi quantitativi sulla partecipazione delle donne all'economia locale o offre servizi di assistenza manageriale mirata e tutoraggio in fase di avvio dell'attività di impresa. Un terzo dei Comitati ha avviato progetti in materia di conciliazione. Circa un quarto ha stipulato convenzioni per agevolare l'accesso al credito da parte di imprese femminili e ha organizzato bandi per concedere riconoscimenti o contributi o premi in denaro a imprese femminili.

Tavola 1

Regione	Numero Camere di commercio esistenti	Numero Comitati costituiti	di cui attivi	Numero di Comitati che svolgono attività di:							
				Informativa su progetti naz. o reg.	Organizz. corsi, seminari e convegni	Convenzioni con banche per fin. agevolati	Riconoscimenti alle imprese	Premi o contributi in denaro	Rapporti informativi quantit. sull'occup. femm.	Progetti in materia di conciliazione	Altro (servizi di assistenza tutoraggio, ecc)
Valle d'Aosta	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1
Piemonte	8	8	8	8	8	0	0	0	8	8	8
Lombardia	12	12	8	1	6	3	3	2	0	6	2
Trentino-A.A.	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Veneto	7	7	7	7	4	0	0	2	0	0	2
Friuli V.G.	4	4	4	4	3	1	1	1	2	1	4
Liguria	4	4	3	3	3	2	1	1	3	2	2
Emilia-Romagna	9	9	8	6	6	3	2	2	4	1	3
Toscana	10	10	9	8	4	2	0	1	8	1	8
Marche	5	5	5	5	5	0	3	3	2	0	4
Umbria	2	2	2	2	2	0	1	1	2	0	2
Lazio	5	5	4	4	4	3	3	1	2	3	0
Abruzzo	4	4	3	2	3	2	2	0	0	0	1
Molise	2	2	2	2	2	0	1	0	0	0	2
Campania	5	5	3	2	3	0	2	2	2	0	0
Puglia	5	5	2	2	2	1	0	1	2	2	2
Calabria	5	5	3	3	3	0	2	2	2	0	0
Basilicata	2	2	1	0	1	0	0	0	0	0	1
Sicilia	9	9	7	7	7	0	0	0	3	1	6
Sardegna	4	4	3	3	3	2	0	0	1	1	3
Totale	105	103	83	70	70	19	21	19	42	27	51

Fonte: Informazioni tratte dai siti internet delle Camere di commercio provinciali o da contatti diretti con le stesse.

8. La conciliazione vita-lavoro

1. Introduzione

Con il termine conciliazione¹, con la specificazione famiglia-lavoro o con la più ampia vita-lavoro, si vuole rappresentare l'esigenza di rendere compatibili tra loro la vita familiare e/o privata delle persone con quella lavorativa.

Nel *Rapporto annuale sulla situazione del paese nel 2010* (Istat, 2011) e nell'ultima edizione dell'indagine sull'*Uso del tempo* (Istat, 2010) l'Istat ha riconfermato l'esistenza di un forte divario nella distribuzione dei carichi di lavoro tra uomini e donne. Secondo i dati del rapporto *Conciliazione tra lavoro e famiglia* (Istat, 2011), la condizione di madre si associa a una minore presenza sul mercato del lavoro; il tasso di occupazione tra le donne tra i 25 e i 54 anni, con figli minori di 15 anni, è in media pari al 55,5 per cento, contro il 62 per quelle nella stessa fascia di età, ma senza figli. Approfondendo l'analisi del tasso di occupazione in funzione del numero dei figli si evidenzia, inoltre, una netta diminuzione dello stesso al crescere del numero dei figli: dal 58,5 per le donne con un figlio, al 33,3 per quelle con tre o più.

2. Quadro normativo

La conciliazione vita-lavoro interessa uomini e donne, riguarda datori di lavoro e forze lavoro, influisce in ogni momento sulla qualità della vita delle persone e aiuta a rendere effettivo il principio di uguaglianza. Queste trasversalità si riflettono anche sul piano normativo; le norme sulla conciliazione s'intrecciano con quelle più generali sull'uguaglianza di genere, con quelle sull'organizzazione del lavoro, con quelle riguardanti la tutela dei minori, dei malati e degli anziani, con quelle sulla maternità e paternità, sia a livello comunitario, sia a livello nazionale. Si elencano di seguito gli interventi comunitari in cui l'argomento è trattato.

2.1 La normativa nazionale

Le principali norme nazionali in materia di conciliazione sono le seguenti:

a) la L. 10 aprile 1991, n. 125, favorisce l'occupazione femminile e la realizzazione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro, attraverso la promozione di azioni positive. Per la concreta realizzazione delle azioni positive la legge prevede appositi fondi destinati ai datori di lavoro pubblici e privati, alle organizzazioni sindacali, ai centri di formazione e alle associazioni, per contribuire a realizzare una diffusa cultura della conciliazione. Pone l'obbligo, all'art. 9², per le aziende pubbliche e private con più di cento dipendenti di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale;

¹ Conciliare dal latino cum e celere (spingere insieme) o, secondo altri, da cum e calare (chiamare insieme) da cui *CONCILIUM* unione, vincolo: unire, mettere d'accordo due o più persone appianando il dissidio esistente fra esse, per estens., accordare cose che sono o sembrano in contrasto, far coesistere, combinare. Anche guadagnarsi l'affetto, cattivarsi il favore, rendere benevolo, o procurare, procacciare. È interessante notare come tutte queste definizioni trovino concreta rispondenza nella Conciliazione vita-lavoro, un fenomeno che nell'accordare opposte esigenze, unisce, rende benevoli le parti e procura loro benessere e profitto.

² Art. 9 (Rapporto sulla situazione del personale)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.

b) la L. 8 marzo 2000, n.53, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”. Essa appare molto avanzata nella sua stesura originaria, e riconosce nei fondi previsti dall’articolo 9 il principale strumento per lo sviluppo di progetti di conciliazione all’interno delle aziende. Le modifiche, le variazioni, gli arricchimenti che ha subito la legge nei vari anni hanno spesso causato forti battute d’arresto alla sua concreta realizzazione;

c) le norme a tutela della genitorialità sono raccolte nel Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151), a norma dell’articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53. Nel testo è assente la parola “conciliazione”, pur essendo una delle norme più rilevanti sul tema famiglia-lavoro. Il decreto interviene a disciplinare, con previsione di congedi, permessi, riposi, ecc. uno dei momenti della vita delle persone che in Italia scatena i maggiori conflitti nella dinamica vita-lavoro: la nascita, l’adozione e la cura di un figlio;

d) nel 2006 tutte le norme sul tema delle pari opportunità sono state raccolte nel Codice per le Pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198) modificato e integrato dal D. Lgs. 25 gennaio 2010, n.5, in attuazione Direttiva 2006/54/CE. Tra le norme modificate nel 2010 quella che provvede, “anche attraverso la promozione di azioni positive, alla rimozione degli ostacoli che limitino l’uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari”;

e) in attuazione dell’art. 19 della Direttiva 2006/54/CE che impone agli Stati membri l’obiettivo della parità tra uomini e donne nel formulare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche ed attività, è stata emanata la Direttiva 23 maggio 2007. Essa invita tutta la pubblica amministrazione ad adottare piani triennali di azioni positive, a sviluppare soluzioni lavorative flessibili per aiutare la conciliazione vita-lavoro, a istituire i comitati di pari opportunità e a utilizzare in tutti i documenti un linguaggio non discriminatorio;

f) il Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro è stato definito nella strategia *Italia 2020*. Essa propone di intervenire su cinque aree tra cui di particolare interesse per il tema della conciliazione quello del “potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione dei buoni lavoro per la strutturazione dei servizi privati di cura e assistenza alla persona, la revisione dei criteri e delle modalità per la concessione dei contributi di cui all’articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, e le nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato e flessibile”.

2.3 *La normativa regionale.*

A livello locale la normativa sulla Conciliazione vita-lavoro è piuttosto varia. Rinviando alle schede di approfondimento regionale, nella seconda parte di questo rapporto, per una trattazione completa, si riportano qui solo alcuni tra gli esempi più recenti e illuminanti di interventi normativi che hanno posto il tema della conciliazione al centro della loro azione.

³ Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell’ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

⁴ Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l’Ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all’articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno di benefici contributivi eventualmente goduti dall’azienda.

In Provincia autonoma di Trento il tema della conciliazione vita-lavoro, declinato soprattutto come conciliazione famiglia-lavoro, ha ispirato varie norme fino alla più recente L.P. 2 marzo 2011, n. 1, “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità” che ha predisposto, intorno alla famiglia e alle sue esigenze, un complesso e completo sistema integrato di protezione, tutela e riconoscimento di diritti³. Nella riorganizzazione verso un unicum organico la normativa esalta proprio il carattere tipico della conciliazione, la sua trasversalità.

In Puglia le linee strategiche di intervento e le politiche a favore della famiglia e della conciliazione vita-lavoro sono state definite in modo organico dalla L.R. 21 marzo 2007, n. 7. Una legge pioniera con cui la Regione ha istituito, tra le varie, il Garante di parità e il Tavolo permanente di partenariato. Nell’ambito della conciliazione la legge pugliese ha promosso i Piani territoriali degli orari, la costituzione di banche del tempo e ha promosso accordi interistituzionali denominati “Patti sociali di genere” proprio a sostegno della genitorialità e della conciliazione tra vita professionale e privata nei contesti produttivi.

2.4 *Gli attori.*

Gli organismi che si occupano di conciliazione sono gli stessi che si occupano di pari opportunità cui vanno aggiunti quelli che coinvolti nelle politiche sociali e del lavoro e in alcune realtà quelli appositamente istituiti, come gli sportelli per la consulenza alle aziende per la redazione di progetti di cui all’art. 9 della L. 53/2000, oppure, come nel caso della Provincia autonoma di Trento, di organismi di certificazione del *Family audit*.

3. *Conciliazione famiglia lavoro: logiche e strumenti*

Distinguiamo le logiche e gli strumenti di conciliazione a seconda che questi siano adoperati dalla Pubblica amministrazione in quanto tale o dall’impresa. La Pubblica amministrazione, che come datrice di lavoro può servirsi anche di tutte le leve proprie delle aziende, come forza di governo e indirizzo della società ha a disposizione leve proprie per creare un territorio *family friendly*⁴. Può incentivare il comportamento virtuoso delle aziende, può offrire direttamente servizi alle persone, può intervenire sui tempi della città e sulla diffusione della cultura grazie agli strumenti di politica sociale, del lavoro, fiscale, ecc..

L’importanza attribuita dal Governo a questo tema trova conferma tanto nella decisione del 2010 di monitorare le politiche regionali sul tema della responsabilità sociale di impresa, con particolare riguardo sia alle politiche per le pari opportunità sia alle politiche per la conciliazione famiglia-lavoro,

³ Coordinando i vari settori e richiamando le differenti norme che intervengono sulla conciliazione, tra cui:
– L.P. 12 marzo 2002, n. 4, Nuovo ordinamento dei servizi socio-educativi per la prima infanzia;
– L.P. 19 ottobre 2007, n. 17, Modificazioni della legge provinciale 12 marzo 2002 (Nuovo ordinamento dei servizi socio-educativi per la prima infanzia);
– L.P. 27 luglio 2007, n. 13, sulle politiche sociali;
– L.P. 17 giugno 2010, n. 13, Promozione e sviluppo dell’economia solidale e della responsabilità sociale delle imprese;
– Protocollo d’intesa per la promozione a livello nazionale del *Family audit*, delibera n. 1608 del 29 luglio 2011
– Piano Lavoro 2011-2013;
– L.P. 1 agosto 2011, n. 11, Interventi per favorire l’occupazione femminile;
– L.P. 1 agosto 2011, n. 12, Modificazioni della legge provinciale sugli incentivi alle imprese e di altre disposizioni provinciali in materia di attività economiche.

⁴ Il termine *Family friendly* è utilizzato prevalentemente per classificare le aziende. Questa espressione ricorre nel lavoro sviluppato in Spagna da oltre 10 anni dalla IESE Business School che con l’indice *Family-Responsible Employer Index* (IFREI) cerca di stabilire il grado di applicazione di politiche di conciliazione vita privata-vita lavorativa. Sulla rete sono disponibili molti articoli di approfondimento. Il termine viene adottato anche dal Ministero del Lavoro nell’accordo siglato il 7 marzo 2011 con tutte le parti sociali sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, con l’obiettivo di sostenere la crescita dell’occupazione femminile.

quanto di creare un *Osservatorio sulla contrattazione decentrata e sulle prassi in materia di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro* della Consigliera Nazionale di Parità. L'Osservatorio nel corso del 2011, con Avviso Comune del 7 marzo 2011, ha dato l'avvio a una raccolta sistematica delle azioni a sostegno delle Politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, distinguendo tra prassi e accordi territoriali e aziendali⁵.

4. L'Audit familiare nell'esperienza delle Province autonome di Trento e di Bolzano

4.1 Family audit e Audit famiglia&lavoro

Uno tra gli strumenti più interessanti adottati negli ultimi anni a livello locale per stimolare le iniziative di conciliazione all'interno delle aziende è la certificazione (audit) famiglia-lavoro. Riprendendo una esperienza già consolidata nei paesi europei, con particolare riguardo a quelli di lingua tedesca, l'audit è stato introdotto in Trentino-Alto Adige in via sperimentale nel 2004 e nel 2010 la sua significatività è stata riconosciuta anche dal Governo italiano, che ha dato avvio a una sua sperimentazione a livello nazionale (Provincia autonoma di Trento, 2009 e Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Bolzano, 2009).

In particolare, l'esperienza delle Province autonome è stata mutuata dall'esempio tedesco dell'audit "Beruf & Familie". Dopo una prima fase comune, la Provincia autonoma di Bolzano ha mantenuto il rapporto con la Fondazione Hertie, il licenziatario originario, per l'uso esclusivo sul territorio provinciale del marchio, mentre la Provincia autonoma di Trento ha elaborato un proprio marchio registrato⁶. Nel 2010 lo standard trentino è stato oggetto di uno specifico protocollo d'intesa tra Provincia e sottosegretario di Stato alle politiche per la famiglia per la sperimentazione in ambito nazionale. Entrambe le Province hanno riconosciuto l'importanza di questo strumento inserendolo nelle rispettive leggi provinciali in materia di pari opportunità, politiche familiari e sostegno all'economia e prevedendo la concessione di incentivi e di agevolazioni economiche alle aziende in possesso della certificazione⁷.

L'audit in entrambe le versioni è uno strumento strategico di gestione, adottato su base volontaria, per l'ottimizzazione della politica del personale orientata alla famiglia, con l'obiettivo di

⁵ Al 17 giugno 2011 sono stati raccolti 1.334 documenti: 894 accordi e 440 prassi. Il tavolo tecnico predisposto per la verifica e valutazione dei documenti ha ritenuto interessanti 198 accordi e 311 prassi. Gli interventi si sono concentrati soprattutto nell'ambito del welfare aziendale, dell'orario di lavoro e nel rientro dalla maternità.

⁶ Per approfondimenti consultare la documentazione al seguente link: <http://www.camcom.bz.it/14293.pdf>

⁷ Provincia autonoma di Bolzano. L.P. 8 marzo 2010 n. 5. sulla parificazione e sulla promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti dove all'art. 33 integra la L.P. 13 febbraio 1997, n. 4, per il sostegno dell'economia prevedendo specifici interventi a favore di j) formazione e aggiornamento del genere sottorappresentato nei livelli dirigenziali, nonché formazione e aggiornamento per chi rientri al lavoro dopo un'interruzione dovuta a obblighi familiari; k) introduzione di forme di organizzazione e di modelli d'orario lavorativo flessibili, e particolarmente di posti di lavoro a tempo parziale per persone con obblighi familiari, nonché di servizi di custodia e assistenza per bambini, organizzati dalle aziende; l) ottenimento della certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro oppure fruizione di altre prestazioni di consulenza riguardanti la promozione della compatibilità fra famiglia e professione o la promozione del genere sottorappresentato.

L.P. Trento del del 2 marzo 2011, n. 1, "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità". Art. 11 Conciliazione fra famiglia e lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private.

1. La Provincia promuove l'adozione da parte di tutte le organizzazioni pubbliche e private di modalità di gestione delle risorse umane che consentano di realizzare, con misure concrete, la conciliazione dei tempi della vita lavorativa con i tempi della vita familiare. Con deliberazione la Giunta provinciale può disciplinare le linee guida per la certificazione delle organizzazioni che aderiscono a questo modello.

2. Le organizzazioni che adottano il modello previsto dal comma 1 e quelle rientranti nel distretto dell'economia solidale disciplinato dall'articolo 5 della legge provinciale sulle politiche sociali e dalla legge provinciale 17 giugno 2010, n. 13 (Promozione e sviluppo dell'economia solidale e della responsabilità sociale delle imprese), sono iscritte nel registro previsto dall'articolo 16, comma 2.

promuovere e sostenere la conciliazione tra lavoro e famiglia alla luce della forte rilevanza che oggi rivestono le risorse umane all'interno delle organizzazioni. Il miglioramento delle condizioni di vita di queste si ripercuote in migliori performance delle organizzazioni stesse, nel clima aziendale, nella redditività, per esempio attraverso la riduzione del tasso di assenteismo e/o di turnover, nell'immagine dell'azienda con un miglioramento della competitività complessiva.

Oggetto ultimo dell'audit è l'attivazione del processo in sé. Si tratta di un processo fatto di dialogo, di confronto, di accertamento di specifiche problematiche di conciliazione, di impegno nella ricerca delle possibili soluzioni. L'audit non prevede un obiettivo standard prefissato e parte dal presupposto che ogni azienda è una realtà a sé stante. Una volta attivato innesca un percorso virtuoso che si autoalimenta anche grazie all'invito a sperimentare soluzioni innovative, flessibili e personalizzate.

Il processo di audit inizia con la valutazione della situazione aziendale effettuata con l'aiuto di personale appositamente formato e accreditato e l'identificazione delle possibili azioni da intraprendere. Concordate le misure e sottoscritto l'impegno a realizzarle, le aziende ottengono il certificato, simbolo di adesione all'iniziativa. Nel caso della Provincia autonoma di Bolzano questo è già quello definitivo e ha validità triennale; la Provincia autonoma di Trento, invece, distingue tra un certificato di base e uno finale rilasciato al termine del processo. Le aziende sono sottoposte a verifica da parte del Consiglio dell'audit in provincia di Bolzano e da parte dei Valutatori o delle valutatrici in provincia di Trento. Gli attori del processo sono l'Ente di certificazione, il Consiglio dell'audit, i Consulenti e le Consulenti, i Valutatori e le Valutatrici, le Organizzazioni auditate e i Gruppi di lavoro interni all'organizzazione⁸; nella Provincia autonoma di Bolzano, seguendo il modello europeo, la figura del valutatore è stata soppressa e le sue funzioni prese in carico dal Consiglio dell'audit, l'organo garante del processo. Le motivazioni fondamentali sono di abbattere i costi per le aziende, di emancipare il ruolo del Consiglio e della Provincia e di evitare possibili abusi dei valutatori.

Il processo è riattivabile.

La Provincia autonoma di Bolzano ha speso per quattro anni di uso del marchio della fondazione Hertie (2010-2013) 40 mila euro comprensivi di tutto il materiale, del supporto tecnico e collaborazione. Complessivamente la CCLAA spende tra i 30 e i

⁸ L'Ente di certificazione è la Provincia autonoma di Trento che è anche proprietaria del marchio del *Family audit*.

Il Consiglio dell'audit è il comitato per la tutela della qualità del processo dell'audit; è istituito dalla Provincia Autonoma di Trento. E' composto da persone rappresentative del mondo istituzionale, della realtà accademica ed economica, nonché delle associazioni preposte alla tutela di interessi collettivi e dell'associazionismo familiare.

Il consulente, per svolgere le funzioni previste dalle presenti Linee Guida, deve essere accreditato dal Consiglio dell'audit ed essere iscritto al registro dei consulenti. Il consulente è un professionista il quale, utilizzando l'apposito Manuale Operativo, accompagna l'organizzazione nell'efficace realizzazione dell'audit.

Il valutatore, per svolgere le funzioni previste dalle presenti Linee Guida, deve essere accreditato dal Consiglio dell'audit ed essere iscritto al registro pubblico dei valutatori. Il valutatore, utilizzando l'apposito Manuale Operativo, ha il compito di valutare se l'organizzazione ha attuato il processo di audit secondo le disposizioni dettate dalle presenti Linee Guida.

L'organizzazione che intende adottare l'audit compila il Documento di impegno, con valenza contrattuale, che invia, prima dell'avvio del processo di audit, all'Ente di certificazione.

Il gruppo di lavoro della direzione dell'organizzazione è composto dai vertici e dal management dell'organizzazione, ovvero, da persone che ricoprono funzioni decisionali nell'organizzazione.

Il gruppo di lavoro dell'audit la direzione deve considerare un numero minimo di 6 e un massimo indicativo di 15 membri; dimensioni, il numero almeno un rappresentante per ogni area/settore/reparto dell'organizzazione, un rappresentante dell'area di gestione del personale, del comitato delle pari opportunità (ove previsto) e delle organizzazioni sindacali (ove rappresentate), una o più persone con capacità decisionali.

Il gruppo è coordinato dal referente interno dell'audit. E' opportuno che il gruppo sia composto da persone di livelli gerarchici differenti. Il gruppo deve, infine, essere sufficientemente rappresentativo delle diverse classi di età, di genere e rispecchiare la struttura del personale dell'organizzazione.

40 mila euro all'anno per l'intero processo e questa cifra comprende il costo della licenza, delle manifestazioni, della formazione, e delle attività di sensibilizzazione volte a rafforzare il marchio, come ad esempio le 2 campagne mediatiche che vengono organizzate ogni anno su audit e conciliazione.

La Provincia di Trento, per avviare la fase di sperimentazione, ha investito nel biennio 2007-2008 poco più di 50 mila euro: parte per la copertura delle spese di consulenza per la selezione e formazione del primo gruppo dei tecnici dell'Audit e parte per lo studio e la creazione della prima release del software predisposto per il progetto. A questo primo investimento si sono aggiunti nel biennio successivo i costi di sviluppo e manutenzione software per un importo annuo complessivo di 30 mila euro. Nel 2011 la spesa per lo sviluppo della release necessaria a supportare la sperimentazione in ambito nazionale si ripete, e sarà solo dopo il rilascio della release nazionale che la parte di costo relativa allo sviluppo, pari al 50 per cento del totale, si esaurirà per lasciare, a regime, la sola parte di manutenzione. Il costo annuo di gestione degli organismi del processo di Family audit ammontano a 2 mila euro, cui si aggiungono i costi figurativi del personale messo a disposizione direttamente dalla Provincia.

4.2 Conclusioni: i benefici dell'audit

La risorsa umana è sempre più strategica per le aziende: attrarre le risorse migliori, trattenerle e collaborare proficuamente con loro, senza entrare in conflitto con le loro esigenze di vita è fondamentale per imprimere slancio alla competitività aziendale. A ciò si aggiunga la maggiore attenzione che negli anni recenti l'intera società ha posto sul rispetto da parte delle aziende di tutta una serie di valori, etici, sociali, umani che sempre più parte della società, dei clienti, dei fornitori, dei potenziali partner, del sistema politico, è pronta a premiare e incoraggiare.

In Germania e in Austria l'ampia casistica esistente ha permesso agli organi nazionali di gestione del processo di "Audit Beruf&Familie" di condurre alcune indagini empiriche sui benefici derivanti alle organizzazioni dall'adozione di questo strumento di conciliazione. In particolare, sono stati riscontrati effetti positivi nella riduzione del turn over e dei relativi costi, nella diminuzione delle assenze per malattia (in termini sia di numero sia di durata) e maternità, nel più celere reinserimento dei collaboratori di ritorno da periodi di assenza, nella migliore e più autonoma capacità da parte degli stessi di gestire il proprio tempo di lavoro, nell'incremento della loro soddisfazione e motivazione, e nel miglioramento della qualità del lavoro. A ciò si aggiungono ricadute positive in termini di rafforzamento dell'immagine aziendale e di incremento della produttività e della concorrenzialità, anche grazie ad una maggiore capacità delle aziende di attrarre risorse umane più qualificate.

Più in generale, dagli studi condotti emerge che l'adozione del processo di audit contribuisce ad aumentare l'efficienza delle organizzazioni; gli investimenti in questo strumento di analisi organizzativa sono sostenibili ed economicamente vantaggiosi; i benefici esistono e sono in proporzione maggiori per le organizzazioni caratterizzate da un più elevato impegno.

Infine è stata dimostrata la necessità di condurre ulteriori indagini, in quanto la maggior parte delle ricerche effettuate fino ad oggi sul tema si sono concentrate soprattutto su aspetti qualitativi, tralasciando in larga parte quelli quantitativi.

I benefici analizzati e misurati nel processo di audit si possono facilmente estendere alla conciliazione di qualunque tipo. L'ottimizzazione della risorsa tempo dei propri cittadini, la riduzione dei loro fattori di stress, la crescita della loro soddisfazione e la soluzione al dilemma genitore-lavoratore non possono che arricchire la società, tanto nei livelli di produttività, quanto negli indici di natalità, ricreando un circolo virtuoso di reciproco arricchimento al posto di quello vizioso di alimentazione del conflitto. Come afferma Sorrenti (2008) "bisogna passare da un circolo vizioso che tende ad aumentare i conflitti dal lavoro verso la famiglia e per una serie di motivi successivamente dalla famiglia verso il lavoro, riducendo anche la produttività ad un circolo virtuoso che arricchisca le relazioni dal lavoro verso la famiglia e viceversa, rilanciando la motivazione e le capacità di mettere in gioco le migliori competenze disponibili e rafforzando il supporto sociale in famiglia e l'autostima complessiva".

9. Gli asili nido

1. Introduzione

Il divario tra il tasso di occupazione femminile italiano e quello dell'UE15 non riflette una maggiore incidenza della disoccupazione quanto una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro (cfr. Bobbio et al. 2011) e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è inevitabilmente condizionata dalla maternità.

In Italia il sistema previdenziale consente alle lavoratrici di assentarsi dal lavoro senza penalizzazioni economiche fino al quarto mese di età del figlio e la legge vieta al datore di lavoro di licenziare la madre fino al primo anno di età del bambino. Le donne che devono o vogliono ritornare al lavoro allo scadere delle tutele offerte dal congedo obbligatorio sono costrette a confrontarsi con la necessità, da un lato, di garantire al proprio datore di lavoro una disponibilità oraria in linea con quella richiesta dalla propria mansione/ruolo e dall'altro di assicurarsi che ai figli siano garantiti l'attenzione, l'affettività e gli stimoli al processo cognitivo necessari in una fase delicata della crescita come la prima infanzia. L'assenza di strutture qualificate che accolgano i bambini nella fascia di età da 3 a 36 mesi ad un costo sostenibile penalizza soprattutto le donne che non possono contare sull'aiuto di altri familiari o permettersi una baby sitter, spingendole ad abbandonare il lavoro. Al compimento del terzo anno, con l'ingresso del bambino nella scuola materna, le donne che desiderano rientrare sul mercato del lavoro scontano la prolungata assenza, al punto da essere, in molti casi scoraggiate dal cercare attivamente un impiego.

Diversi lavori empirici hanno dimostrato come la presenza di servizi di accoglimento per l'infanzia favorisca l'occupazione femminile. Chevalier e Viitanen (2002), con i dati relativi al Regno Unito per il periodo 1992-1999, hanno dimostrato la causalità nel senso di Granger tra il numero di addetti ai servizi all'infanzia (utilizzato come *proxy* per l'offerta) e il tasso di occupazione femminile. Jaumotte (2003) ha analizzato, per 17 paesi OCSE, gli effetti sull'occupazione femminile di alcune politiche di sostegno quali: i premi di natalità, i congedi parentali, gli incentivi per il *job sharing* all'interno della coppia e il sostegno pubblico ai servizi per l'infanzia. Dall'analisi econometrica, condotta su dati macroeconomici per il periodo 1985-1999, è emerso che la spesa pubblica per i servizi all'infanzia ha un effetto significativo sul tasso di occupazione femminile, in particolare per gli impieghi a tempo pieno. I premi di natalità, invece, traducendosi in un mero sostegno al reddito, sembrerebbero avere addirittura un effetto negativo sull'occupazione part-time. Whrolich (2007) con i dati SOEP (*panel* socio economico tedesco) ha stimato un modello microeconomico basato sulla funzione di utilità delle madri e sull'elasticità di sostituzione tra tempo di lavoro e tempo di cura dal quale emerge che un incremento della disponibilità di servizi per la prima infanzia ha un effetto positivo sulla partecipazione al mercato del lavoro delle donne con bambini di età inferiore ai tre anni.

Nel marzo del 2002, il Consiglio Europeo di Barcellona aveva individuato la necessità di rafforzare la strategia per l'occupazione delineata nel 2000 dal Consiglio Europeo di Lisbona e, in tale ambito aveva invitato gli Stati membri a rimuovere i disincentivi alla partecipazione femminile alla forza lavoro. Tra le misure richieste rientrava la creazione entro il 2010 di un numero di posti nei servizi di assistenza all'infanzia pari ad almeno il 33 per cento dei bambini di età inferiore ai tre anni.

In Italia tale obiettivo non è stato raggiunto e l'impulso prodotto dalla politica nazionale ha dato esiti diversi a livello locale realizzando nel Nord del Paese risultati migliori rispetto al Mezzogiorno.

In questo paragrafo si descrivono l'evoluzione in Italia dei servizi educativi alla prima infanzia e le misure adottate per il loro sviluppo con un focus sul Piano straordinario triennale del 2007 e sui risultati ottenuti.

2. *Evoluzione dei servizi di assistenza all'infanzia in Italia*

2.1 *Da servizio sociale a servizio educativo*

Le donne, che agli inizi del XX secolo erano prevalentemente occupate in agricoltura, hanno progressivamente abbandonato il mercato del lavoro quando, con l'industrializzazione, la popolazione si è spostata nelle città ed era difficile per loro trovare impieghi remunerativi nell'industria e non potevano più contare sulla famiglia patriarcale per la cura dei figli. Fino agli anni 50, i servizi all'infanzia, sia che fossero forniti da congregazioni o enti religiosi, sia che fossero a carico di enti parastatali, quali l'Opera nazionale per la maternità e l'infanzia⁹, avevano finalità esclusivamente assistenziali. L'utenza di riferimento era rappresentata dagli strati più bassi della popolazione.

Nei primi anni '70, con lo sviluppo del settore dei servizi, è tornato a crescere il numero delle occupate. L'aumento dell'offerta di lavoro femminile si è tradotto in aumento della domanda di servizi di cura per la prima infanzia. L'utenza di riferimento si è trasformata e ha iniziato a manifestare esigenze più elevate anche sul piano della qualità.

Il Parlamento, nell'interpretare il cambiamento in atto nella società, ha rafforzato la tutela delle lavoratrici madri¹⁰ e, con la legge 6 dicembre 1971, n. 1044, ha varato un piano quinquennale per la creazione di 3.800 asili nido comunali con il concorso dello Stato. Il progetto era certamente ambizioso e solo a fine 2009, dopo quasi quarant'anni, il numero dei nidi comunali in Italia (3.745) si era avvicinato all'obiettivo¹¹. La norma ha, tuttavia, posto le basi per una diversa concezione del servizio sociale all'infanzia al quale oltre alla consueta finalità assistenziale viene ora attribuito lo scopo di favorire l'accesso delle donne al mercato del lavoro. Nello stesso periodo, con l'approvazione degli statuti regionali, si dava attuazione all'art. 117 della Costituzione e la legge 1044/1971, fissando alcuni principi di carattere generale¹², demandava alle Regioni la fissazione dei criteri per la costruzione, la gestione e il controllo degli asili nido. Sono state le Regioni, nell'intervenire a disciplinare la materia, che, nel tempo, hanno attribuito agli asili anche funzioni educative, procedendo alla definizione di livelli di qualificazione degli educatori via via sempre più elevati¹³.

Gli asili nido, in quanto servizio educativo, ricadono nella potestà legislativa concorrente dello Stato (art.117 cost.) che è abilitato alla determinazione dei relativi principi fondamentali e alla definizione dei livelli essenziali di servizio.

2.2 *Un servizio locale su impulso nazionale*

La domanda di servizi educativi per l'infanzia è fortemente diversificata sul territorio, anche all'interno della stessa regione. Ad esempio, è maggiore nei centri urbani e nelle aree di recente sviluppo, dove i nuclei famigliari immigrati da aree più arretrate del Paese o della regione stessa non sempre possono contare sul sostegno dei nonni per la cura dei figli. Proprio per questo la legge 1044/1971 stabiliva che le Regioni avrebbero dovuto fare in modo che la localizzazione e il funzionamento degli asili dovesse rispondere alle esigenze delle famiglie del territorio e nel 1975¹⁴ il Parlamento prendeva atto della necessità di eliminare le residue strutture centralistiche e completare il

⁹ Istituito con la legge 10 dicembre 1925, n. 2277.

¹⁰ La legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ha portato il congedo per maternità da 14 settimane a 5 mesi e ha introdotto il congedo parentale.

¹¹ Fonte: Ministero dell'Interno.

¹² La localizzazione sul territorio deve rispondere alle esigenze delle famiglie che, al pari delle organizzazioni sociali devono essere coinvolte nella gestione. Il personale e i requisiti tecnici devono essere tali da garantire al bambino uno sviluppo armonico e un'adeguata assistenza sanitaria e psico-pedagogica. Non viene fissato un orario minimo per il servizio.

¹³ Cfr. le motivazioni alla sentenza della Corte Costituzionale n. 423/2004.

¹⁴ Cfr legge 23 dicembre 1975, n. 698.

decentramento del servizio. Veniva sciolta l'Opera Nazionale per la Maternità e l'Infanzia e tutte le sue funzioni amministrative nonché le funzioni di vigilanza e controllo su tutte le istituzioni pubbliche e private per l'assistenza e protezione della maternità e dell'infanzia erano trasferite alle Regioni. Le funzioni amministrative relative agli asili nido, prima svolte dall'ONMI, venivano attribuite ai comuni¹⁵.

Nel 1977, nonostante i fondi stanziati nel 1971, gli asili erano ancora solo 1.105 un numero superiore del 37 per cento a quello rilevato nel 1973, ma ancora lontano dai 3.800 previsti per il 1976¹⁶. Con il progressivo aumento della domanda di servizi all'infanzia, il Parlamento interveniva¹⁷ rifinanziando la legge 1044/71 e istituendo a favore delle Regioni il Fondo integrativo per gli asili nido le cui risorse sarebbero poi state da queste ridistribuite ai Comuni in base alla ricettività degli asili e alle condizioni socio-economiche locali. Negli anni successivi il numero degli asili continua, seppure lentamente ad aumentare, ma nel 1992 sono ancora soltanto 2.180, insufficienti a soddisfare la domanda crescente. L'offerta di lavoro femminile aumentava progressivamente, ma non trovava collocazione sul mercato. Il tasso di attività femminile era passato dal 27 per cento circa dei primi anni '70 al 36 per cento circa dei primi anni '90; il tasso di disoccupazione femminile dall'11 al 17 per cento.

Nel 1997¹⁸ veniva istituito il Fondo nazionale per l'infanzia e l'adolescenza con lo scopo di finanziare progetti di innovazione dei servizi socio-educativi per la prima infanzia e ricreativi per il tempo libero ad integrazione e non in sostituzione dei nidi d'infanzia di cui alla L. 1044/71. Il Fondo è confluito poi nel Fondo Nazionale per i Servizi Sociali¹⁹ e, con la riforma del titolo V della Costituzione, veniva meno il vincolo di destinazione. Da allora, le iniziative statali volte a creare fondi per la costruzione di asili nido sono state tutte dichiarate incostituzionali perché prevedevano uno specifico utilizzo dei fondi e perché avevano carattere permanente e non una tantum.²⁰

L'Italia si trovava tuttavia nella necessità di colmare il divario con l'Europa e accelerare la diffusione del servizio anche per non mancare gli obiettivi per il 2010 che, nel frattempo erano stati fissati dal Consiglio europeo di Barcellona.

Nel 2005 veniva introdotto il credito di imposta del 19 per cento per gli utenti degli asili nido. La misura, tuttora in vigore, consentiva al contribuente il recupero massimo di 120 euro l'anno quando la compartecipazione media delle famiglie era di 1.375 euro²¹ per utente. Gli effetti erano comunque dal lato della domanda e non incidavano sulle dimensioni dell'offerta che continuava ad essere insufficiente. Con la finanziaria 2006, recependo le indicazioni della Corte Costituzionale, il Parlamento varava un Piano straordinario triennale per l'ampliamento degli asili nido la cui esecuzione veniva affidata alle Regioni i cui esiti sono descritti nei paragrafi seguenti.

¹⁵ Più in generale, in seguito, il DPR n. 616 del 24 luglio 1977 ha trasferito ai comuni le competenze amministrative dello Stato in materia di beneficenza e assistenza sociale.

¹⁶ Fonte: annuari ISTAT. La rilevazione dei dati relativi al numero di asili nido comincia con riferimento all'anno 1973 ed è cessata con riferimento all'anno 1992. Con riferimento all'anno 2004 l'Istat ha ricominciato a pubblicare statistiche sul numero di utenti e sul numero di comuni in cui il servizio era presente. .

¹⁷ Cfr legge 29 novembre 1977, n. 891.

¹⁸ Cfr legge 28 agosto 1997, n. 285.

¹⁹ Cfr legge 8 novembre 2000, n. 328.

²⁰ Cfr legge 28 dicembre 2002, n. 448, istituisce un Fondo Speciale Asili Nido con una dotazione di 300 milioni di euro per il triennio 2002-2004 dichiarato incostituzionale con sentenza della Corte Costituzionale n. 370/2003. La legge finanziaria del 2003 (L. 27 dicembre 2002, n. 289) aveva istituito un fondo destinato ai datori di lavoro per la costruzione di nidi aziendali e micro nidi. La legge finanziaria per il 2004 (L. 24 dicembre 2005, n. 350) aveva destinato una quota del Fondo Nazionale per le Politiche Sociali alla costruzione di servizi per la prima infanzia. Entrambe le manovre sono state dichiarate incostituzionali con sentenza n. 423/2004.

²¹ Fonte: Istat.

3. Il Piano straordinario triennale

Le caratteristiche operative del Piano straordinario di intervento per lo sviluppo del sistema integrato dei servizi socio-educativi alla prima infanzia sono state definite dalla Conferenza unificata nella seduta del 26 settembre 2007.

Agli enti locali veniva demandato il compito di gestire e ampliare i servizi educativi per i bambini da tre a 36 mesi a gestione sia pubblica sia privata. Lo Stato metteva a disposizione per il triennio 250 milioni di euro da ripartire tra le Regioni in base a parametri che approssimavano la domanda (la quota di popolazione inferiore ai 3 anni, tassi di occupazione e disoccupazione femminile da 15 a 49 anni); altri 90 milioni di euro venivano distribuiti a scopo perequativo in base alla distanza tra l'indicatore di offerta regionale e quello medio nazionale. Infatti, tutte le regioni del Mezzogiorno, il Lazio, il Veneto e il Friuli Venezia Giulia si trovavano al di sotto della media nazionale.

Le Regioni sono state chiamate a partecipare, cofinanziando il piano con una quota pari al 30 per cento di quanto ricevuto dallo Stato. Quelle del Mezzogiorno hanno contribuito con una quota maggiore individuata in funzione degli obiettivi fissati dal Quadro strategico nazionale per la politica regionale di sviluppo 2007-2013 in cui il Piano Straordinario era andato ad inserirsi mutuandone gli obiettivi.

L'erogazione di quanto spettava per il primo anno era subordinata all'adozione, da parte delle Regioni, di un piano per l'impiego delle risorse. Le erogazioni successive erano subordinate allo stato di avanzamento di tale piano.

L'Intesa fissava un obiettivo che approssimava il livello di copertura della domanda, rappresentato dal rapporto tra bambini utenti sul totale della popolazione con meno di tre anni. Alla fine del triennio l'indicatore sarebbe dovuto essere pari al 13 cento come media nazionale e per nessuna regione sarebbe dovuto essere del inferiore al 6 per cento. Si tratta dell'unico livello essenziale delle prestazioni stabilito per i servizi socio-educativi della prima infanzia²² (CNEL, 2010).

Per valutare lo stato di attuazione del Piano veniva prevista la collaborazione dell'Istat e del Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e adolescenza. A tal fine, le Regioni sono state chiamate a garantire un adeguato flusso informativo.

Il 14 febbraio 2008, la Conferenza unificata Stato Regioni rifinanziava il Piano, portando le risorse statali a 446 milioni di euro e quelle regionali a 281 milioni di euro per un totale di 728 milioni di euro (tav. 1). A fine 2009, alle regioni meridionali sono state attribuite risorse premiali per oltre 109 milioni, calcolate in sede di verifica intermedia sul raggiungimento degli obiettivi di servizio stabiliti con il Quadro Strategico Nazionale. L'Intesa del 7 ottobre 2010 ha distribuito ulteriori 100 milioni alle Regioni (tav. 2). E' ancora prematuro valutare gli effetti degli ultimi due provvedimenti mentre è possibile cercare di misurare i risultati ottenuti con il primo importante stanziamento del 2007 e con la successiva integrazione del 2008. Per fare questo è necessario in via preliminare individuare degli indicatori disponibili in modo omogeneo sul territorio nazionale e che permettano anche un eventuale confronto con le altre nazioni europee.

²² Per le regioni del Mezzogiorno, il Quadro strategico nazionale ha fissato anche un obiettivo di copertura territoriale in termini di numero di comuni che hanno attivato il servizio sul totale dei comuni della Regione.

4. La misura: un confronto difficile

4.1 Con l'Europa

Il Consiglio Europeo di Barcellona, nell'indicare agli Stati membri gli obiettivi da raggiungere entro il 2010, aveva utilizzato il rapporto tra i posti disponibili e i bambini nella fascia di età 0-3 anni. Tale indicatore potrebbe essere considerato un'approssimazione dell'offerta. Ma l'offerta è adeguata se incontra la domanda e cioè se è: disponibile sul territorio, compatibile con il contesto culturale e sostenibile economicamente dalle famiglie. A livello europeo, l'indicatore utilizzato per il monitoraggio è quindi una sintesi dell'incontro tra domanda e offerta: il numero di bambini utenti di servizi per l'infanzia sul totale della popolazione con meno di tre anni. L'informazione è raccolta nell'ambito dell'indagine campionaria EU-SILC sui redditi e sulle condizioni di vita delle famiglie condotta in Italia dall'Istat.

Nella tav. 3, per omogeneità con i dati Istat che verranno commentati in seguito, sono riportate le percentuali sulla popolazione degli utenti di asili nido con durata del servizio superiore alle trenta ore settimanali. Il confronto tra i vari paesi è difficoltoso sia perché le segnalazioni non sono sempre attendibili sia per l'eterogeneità di alcune determinanti della domanda effettiva del servizio quali la lunghezza dei congedi parentali o la diffusione del part-time. Ad esempio, la Germania e il Regno Unito presentano percentuali relativamente basse (rispettivamente 12 e 4 per cento), ma ciò potrebbe essere legato a fattori di domanda dato che in tali paesi un terzo dell'occupazione femminile è impiegato part-time anche grazie ad una legislazione più favorevole a tale strumento rispetto a quella italiana²³. L'indicatore della Svezia (37 per cento) è relativamente alto e lo sarebbe ancora di più se venisse calcolato per la fascia di età 1-3 anni dato che difficilmente le famiglie svedesi affidano agli asili nido bambini di età inferiore all'anno perché possono contare su un congedo per maternità di 12 mesi dalla nascita del bambino e ulteriormente prorogabile (EGGE 2009). Se si sommano le due fasce orarie di utenza (da 1 a 29 ore e oltre le 30 ore), la percentuale di bambini utenti sale per l'Italia al 25 per cento, contro il 33 per cento dell'Europa a 15 paesi, quest'ultimo valore è in linea con l'obiettivo di Barcellona che non poneva limiti sull'orario di frequenza.

4.2 Tra le Regioni italiane

Ai divari tra nazioni dell'Unione, si aggiungono quelli all'interno degli stati ed è la stessa Commissione europea a rimarcare il divario interregionale dell'Italia²⁴.

Una prima fonte statistica, utilizzabile per valutare l'entità di tale divario, è rappresentata dalle informazioni rese disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali²⁵, nell'ambito del monitoraggio sull'attuazione del Piano straordinario per lo sviluppo del sistema integrato dei servizi per l'infanzia (d'ora in avanti, Monitoraggio) che raccoglie i flussi informativi, spesso eterogenei, provenienti da Regioni e Province autonome. Una seconda fonte statistica è rappresentata dalla rilevazione di tipo censuario effettuata dall'Istat nell'ambito dell'apposita indagine condotta presso i comuni. Tali fonti possono essere integrate con le informazioni sugli asili nido rese dai comuni al Ministero dell'Interno con la redazione dei certificati consuntivi.

4.2.1 Il monitoraggio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

L'attività del Monitoraggio sconta la non perfetta comparabilità dei piani adottati dalle Regioni in attuazione dell'Intesa del 2007 e della conseguente disomogeneità nei contenuti dei flussi informativi

²³ In Germania, ad esempio, il part-time è un diritto dei lavoratori con almeno 6 mesi di anzianità impiegati in aziende con più di 15 dipendenti.

²⁴ Cfr. EGGE (2009)

²⁵ Raccolte dal Centro Nazionale di documentazione e Analisi per l'Infanzia e l'adolescenza e dall'Istituto degli innocenti.

forniti per il controllo. Sette Regioni si sono poste degli obiettivi in termini di posti disponibili e non di bambini utenti, alcune Regioni si sono poste degli obiettivi esclusivamente in termini di nidi di infanzia, altre hanno incluso i servizi integrativi, alcune Regioni hanno fornito solo i dati relativi alle strutture pubbliche, altre non hanno prodotto le informazioni in tempo utile.

Per rendere confrontabili i flussi informativi, è stato necessario definire una terminologia comune. Nel 2009 il Centro interregionale per i sistemi informatici, geografici e statistici (CISIS) elaborava il Nomenclatore interregionale dei servizi sociali in base al quale il sistema integrato dei servizi educativi per l'infanzia risulta composto da:

- *Nidi d'infanzia*: servizio educativo di interesse generale, rivolto a tutti i bambini e le bambine di età compresa tra i tre mesi e i tre anni; aperto in orario diurno almeno cinque giorni alla settimana, dal lunedì al venerdì, per almeno sei ore al giorno, per un'apertura annuale di almeno dieci mesi e che eroga il servizio di mensa e prevede il momento del riposo se funzionante anche il pomeriggio. In tale categoria rientrano anche i micro nidi e le sezioni primavera 24-36 mesi;
- *Servizi integrativi*:
 - *Spazi gioco per bambini* (in età massima da 18 a 36 mesi), dove i bambini sono accolti per un tempo massimo di cinque ore. Non viene erogata la mensa e non vi è possibilità di riposo pomeridiano;
 - *Centri per bambini e famiglie*: i bambini da zero a tre anni sono accolti con i genitori o altri adulti accompagnatori;
 - *Servizi e interventi educativi in contesto domiciliare*: servizi educativi per piccoli gruppi di bambini di età inferiore ai tre anni realizzato con personale qualificato presso una civile abitazione.

I servizi integrativi non possono essere considerati alternativi ai nidi di infanzia che sono tenuti a fornire un servizio la cui durata giornaliera e annuale è tale da consentire alle madri di rientrare al lavoro.

In un periodo di costante riduzione delle risorse assegnate agli enti locali, il servizio educativo in contesto domiciliare, presenta molteplici vantaggi per gli amministratori locali: non richiede investimenti fissi da parte degli enti, i rischi derivanti da un eventuale calo, anche temporaneo, della domanda ricadono sui privati, consente la diffusione del servizio sul territorio, favorisce l'imprenditoria femminile. Quindi il servizio è stato istituito da quasi tutte le leggi regionali, ma è stato interpretato in modo fortemente eterogeneo dalle diverse norme attuative. In alcune Regioni, per durata, potrebbe essere considerato sostitutivo del nido, (ad esempio il Veneto o il Lazio) in altre no (è il caso del Piemonte o della Campania dove il servizio non può superare le cinque ore continuative). Anche gli standard qualitativi dei servizi variano sul territorio. Il numero massimo di bambini per educatore va da tre a dieci. In alcune Regioni si richiede agli educatori di possedere un titolo di studio secondario in materie attinenti alla puericoltura e di partecipare in via permanente ad attività di tipo formativo; in altre il livello di formazione non viene definito (cfr. tav. 4).

I dati del Monitoraggio, pur presentando i limiti descritti sopra, forniscono un indicatore di offerta in linea con quello utilizzato in sede di programmazione europea: il numero di posti nelle strutture per l'infanzia rapportato alla popolazione in età da zero a tre anni che, nei documenti ufficiali, viene definito tasso di accoglienza. Sono incluse le strutture private che si sono accreditate presso le Regioni.

Gli ultimi dati disponibili si riferiscono al 2009, anno in cui peraltro avrebbero dovuto essersi concluse le attività avviate con il Piano straordinario triennale. L'indicatore medio per l'Italia era del 16 per cento, lontano dall'obiettivo del 33 per cento posto da Barcellona e continuava a permanere una forte disparità territoriale (fig. 1)²⁶. I ritardi e la frammentarietà delle informazioni rese da alcune regioni

²⁶ Il basso tasso di accoglienza della provincia di Bolzano, salirebbe al 11,7 per cento se si tenesse conto dei servizi integrativi, rappresentati soprattutto dalle *tagesmutter*, (706 posti su 1224 nei nidi), servizio domiciliare che a Bolzano viene svolto con elevati standard qualitativi fin dai primi anni novanta.

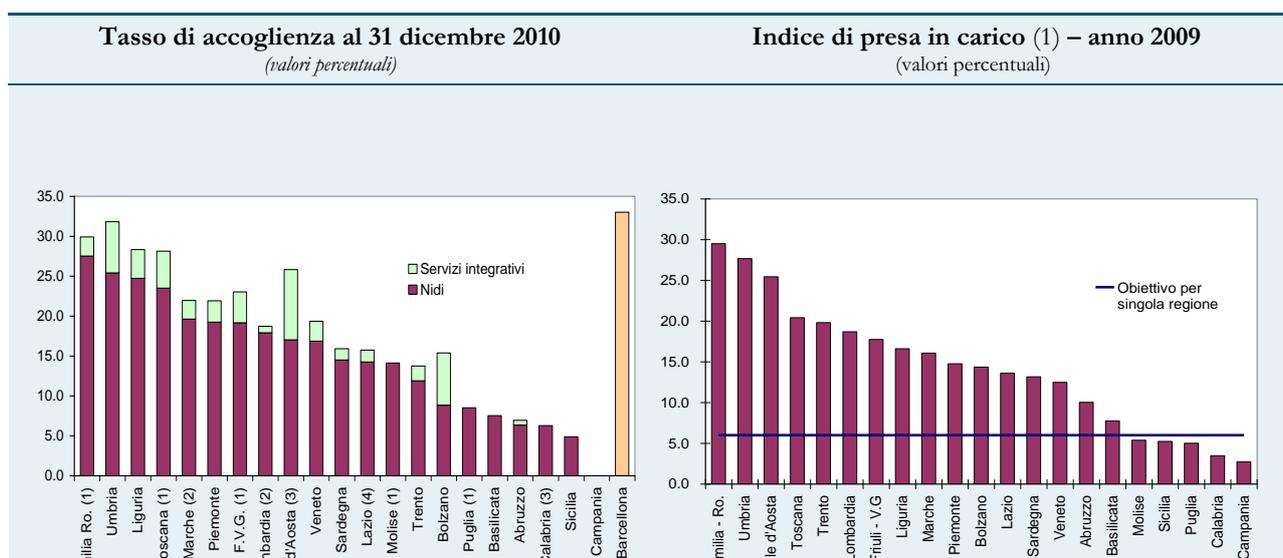
del Mezzogiorno rendono tuttavia difficile il confronto interregionale per il quale è forse più opportuno fare riferimento alle rilevazioni dell'Istat.

4.2.2 La rilevazione Istat sui nidi comunali – efficacia ed efficienza della spesa

Il piano triennale aveva posto alle Regioni obiettivi in termini di soddisfacimento della domanda misurato con il rapporto tra il numero di bambini e la popolazione di età inferiore ai tre anni, definito dall'Istat come *indice di presa in carico* e rilevato in base all'indagine censuaria presso i Comuni. Rispetto ai dati del Monitoraggio, quelli dell'Istat hanno lo svantaggio di considerare solo le strutture comunali oppure quelle private convenzionate o sovvenzionate dal settore pubblico, ma hanno il vantaggio di essere rilevati in modo omogeneo e di presentare un'elevata copertura campionaria (oltre il 90 per cento). L'Istat include nell'indicatore anche i servizi integrativi (micronidi, nidi aziendali, servizi innovativi) entro un limite del 30 per cento del totale.

In base ai dati Istat, gli obiettivi fissati dal Piano straordinario triennale sono stati raggiunti solo in parte: la media nazionale dell'indice di presa in carico nel 2009 era pari al 13,6 per cento, ma continuava a permanere una forte disparità territoriale, anzi la deviazione standard è passata dal 7,2 del 2006 al 7,8 del 2009. Alcune regioni del Mezzogiorno²⁷, pur avendo beneficiato delle ulteriori risorse del Quadro Strategico Nazionale, non avevano raggiunto l'obiettivo del 6 per cento (fig. 1).

Figura 1



Fonte: Istituto degli innocenti, dati del Monitoraggio Regioni e Province Autonome - (1) I posti nei servizi sono al 31 dicembre 2009 (2) I posti nei servizi sono al 30 giugno 2009 (3) I posti nei servizi sono al 31 maggio 2008

Con le Intese del 2009 e del 2008, il Piano straordinario per i nidi aveva messo a disposizione delle amministrazioni locali 428 euro per ogni bambino con meno di tre anni. In base ai dati Istat, nel medesimo periodo, i Comuni e il Sistema Sanitario Nazionale ne hanno spesi 2.039: quasi cinque volte tanto. Tuttavia in alcune regioni del Mezzogiorno²⁸ la spesa dei comuni nel triennio è stata inferiore anche alle risorse straordinarie ricevute dallo Stato. La Regione con la spesa per utente potenziale più bassa (195 euro) è stata la Calabria alla quale erano stati assegnati per il triennio 863 euro per bambino al di sotto dei tre anni (cfr. fig. 2).

In alcune Regioni la spesa per utente potenziale ha avuto un'efficacia relativamente minore rispetto ad altre in termini di effettivo ampliamento dell'utenza. Ad esempio, dal confronto tra le figure

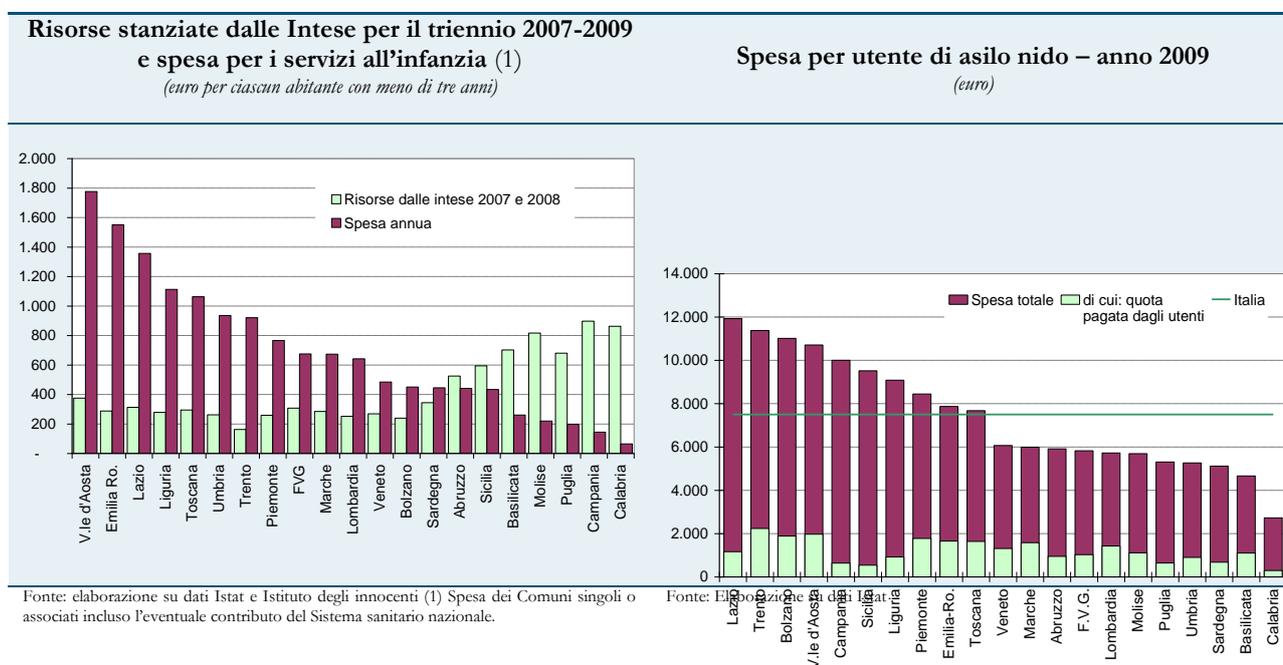
²⁷ Molise, Campania, Puglia, Calabria e Sicilia.

²⁸ Molise, Puglia, Campania e Basilicata.

1 e 2 si può vedere che il Lazio, pure essendo stata la terza regione per spesa annua procapite, si è attestata come dodicesima per indice di presa in carico.

La capacità di spendere le risorse assegnate e i risultati ottenuti andrebbero poi confrontati con l'efficienza delle strutture sul territorio. A tal fine è possibile utilizzare il costo per utente, avendo tuttavia presente che, a parità di costo, la qualità del servizio offerto può essere sostanzialmente diversa, per quanto riguarda, ad esempio, gli orari di apertura. Secondo l'Osservatorio su prezzi e tariffe di Cittadinanzattiva, in Puglia e Basilicata non è previsto il servizio a tempo lungo e in Sicilia, Sardegna, Molise, Calabria è preponderante l'offerta del tempo corto. Nella figura 2 sono rappresentati il costo totale per utente e la quota di tale costo sostenuta dalle famiglie. Regioni come l'Emilia Romagna, che hanno sostenuto una spesa pro capite più elevata della media, presentavano una spesa per utente in linea con i livelli medi nazionali. In Calabria, Basilicata, Sardegna Puglia e Molise il costo per utente è significativamente più basso della media nazionale, ma anche la durata del servizio è inferiore. In Sicilia, pur essendo prevalente l'orario corto, il costo per utente è più alto della media nazionale. L'entità del contributo pagato dalle famiglie sembrerebbe più correlata al reddito disponibile nelle diverse Regioni che al costo per utente.

Figura 2



Sull'efficienza del servizio pubblico rispetto a quello privato, analisi di casi aziendali (Massarutto Cazzitti 2009) hanno posto in luce come i Comuni sostengano costi del personale più elevati rispetto agli operatori privati. In parte tali costi sarebbero riconducibili a maggiori tutele in termini di orari e permessi, in parte ad una rigidità delle mansioni che l'operatore privato è invece in grado di evitare, assegnando agli educatori anche compiti amministrativi e di coordinamento.

La minore efficienza delle strutture meridionali potrebbe, in parte, essere ricondotta a considerazioni simili. Tra le informazioni che i comuni forniscono al Ministero degli Interni con i certificati consuntivi vi è il totale degli addetti agli asili nido e il numero degli educatori. E' possibile quindi riportare le due informazioni per avere un'indicazione di quale sia il peso dei compiti amministrativi e di coordinamento sul costo del personale. Tale rapporto risulta effettivamente più elevato nel Centro-Sud dove, nel 2009, il numero degli educatori era pari al 58 per cento degli addetti a fronte del 71 per cento nelle regioni del Nord.

5. La domanda

Dai dati finora esaminati emerge che, a parità di spesa, non è corrisposto un analogo risultato in termini di utenza o di posti negli asili. Tra le determinanti vi potrebbe essere stata una carenza di domanda dovuta a motivi culturali, quali la convinzione, in alcune aree del Paese che, al di sotto di una certa età, il bambino necessita di cure esclusivamente familiari. La stessa Unione Europea (EGGE 2009) ha posto in luce come, in base ad un'indagine *ad hoc* condotta nel 2005, in alcune nazioni quali l'ex Repubblica federale tedesca, l'Austria, Cipro e l'Italia sia diffusa la convinzione che, al di sotto dei tre anni non sia opportuno affidare un bambino a cure diverse da quelle della famiglia. Tali risultati sono in linea con quanto era già emerso negli anni novanta dalla *World Value Survey*: il 79,6 per cento degli intervistati italiani sosteneva che i bambini in età prescolare soffrono se la madre lavora (contro il 61,7 per cento dell'Europa a 15 a paesi). Le differenze tra paesi europei non sembravano rispondere alla consueta logica dei divari Nord-Sud. Le risposte degli spagnoli erano simili a quelle degli svedesi; gli austriaci hanno dimostrato una diffidenza nei confronti delle madri lavoratrici analoga a quella di greci e portoghesi.

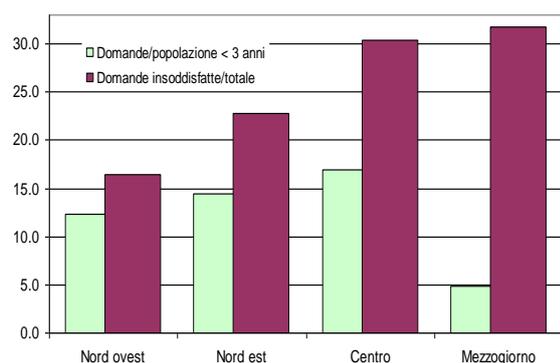
Si potrebbe, tuttavia, sostenere che in Italia vi sia un divario culturale nell'atteggiamento delle famiglie nei confronti dei servizi socio educativi all'infanzia: nelle regioni del Nord, dove lo sviluppo economico sarebbe avvenuto anche grazie all'immigrazione di famiglie nucleari che non potevano più contare sul sostegno della tradizionale famiglia allargata, si sarebbe consolidata l'accettazione della necessità di affidare i figli, anche in tenera età, alle cure di strutture diverse dalla famiglia. La maggiore offerta di servizi socio educativi per l'infanzia nelle regioni settentrionali sarebbe stata quindi generata da una domanda più elevata sia in termini di numero di posti a disposizione sia di durata e qualità del servizio. Al Sud la minore disponibilità di posti negli asili sarebbe invece giustificata dal più basso tasso di attività delle donne che, per ragioni culturali, quando non possono contare sull'aiuto dei familiari per accudire i figli in età prescolare, preferirebbero rinunciare alla ricerca di un lavoro, ritenendo doveroso accudirli personalmente. Anche fattori socio demografici potrebbero influenzare la domanda effettiva. Antonelli e Grembi (2008) avanzano delle ipotesi sulle possibili determinanti dei divari territoriali nella domanda effettiva. In particolare sottolineano come gli addetti alla Pubblica amministrazione godano di un trattamento economico dei congedi parentali più favorevole rispetto a quello riservato ai lavoratori del settore privato e che la maggiore incidenza di donne occupate nella PA al Sud avrebbe potuto influire negativamente sulla domanda.

L'unico dato disponibile per misurare la domanda effettiva e definire in quale misura tale domanda sia stata soddisfatta è quello fornito annualmente dai Comuni al Ministero degli Interni²⁹. Le informazioni riferite al 2009, anno in cui avrebbero, tra l'altro, dovuto dispiegarsi gli effetti del piano straordinario triennale sono sintetizzate nella fig. 3 dalla quale si evince che il rapporto tra domande presentate presso le strutture comunali e l'utenza potenziale (la popolazione di età inferiore ai tre anni) è stato effettivamente più basso nelle regioni meridionali rispetto a quanto si è verificato nel resto del paese.

Dagli stessi dati emerge tuttavia che tale domanda, pur essendo inferiore, non è riuscita ad essere soddisfatta: nel Mezzogiorno non è stato accolto 32 per cento delle domande presentate contro il 16,5 per cento del Nordovest. Inoltre, analisi empiriche hanno dimostrato che la carenza di strutture scoraggia le famiglie dal presentare domanda presso gli asili e che all'aumentare dei posti disponibili aumentano le domande di iscrizione (Zollino, 2008), quindi la domanda nelle regioni meridionali, più che da fattori socioculturali potrebbe essere influenzata dalle scarse aspettative dell'utenza di vedere accolte le proprie istanze.

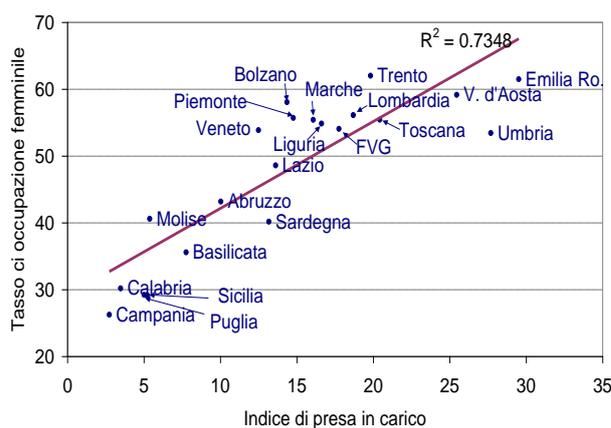
²⁹ Questi dati non tengono conto dell'utenza esclusivamente privata. Si è tuttavia osservato che, anche considerando le strutture private, i divari Nord-Sud permangono (fig. 1).

Domanda insoddisfatta di asili nido
Percentuale di domande non accolte – anno 2009



Fonte: Ministero degli Interni.

Tasso di occupazione femminile
e indice di presa in carico – anno 2009



Fonte: elaborazione su dati Istat.

Lo sviluppo della rete dei servizi all'infanzia era uno degli strumenti indicati dalla strategia di Lisbona per raggiungere l'obiettivo finale del tasso di occupazione femminile pari al 60 per cento entro il 2010, obiettivo che l'Italia ha mancato e il permanere di un notevole divario tra domanda e offerta di posti negli asili assume una particolare importanza se si considera l'elevata correlazione tra indice di presa in carico e occupazione femminile (fig. 3).

6. Conclusioni

Nell'ultimo quinquennio, anche su impulso comunitario, in Italia, i vari livelli di governo centrali e locali, per la prima volta dagli anni settanta, hanno coordinato i loro sforzi per lo sviluppo di un sistema di servizi educativi per la prima infanzia di qualità a costi sostenibili per l'utenza e diffusi sul territorio.

Il Piano triennale varato nel 2007 e poi rifinanziato fino al 2010 si proponeva l'obiettivo di ampliare l'offerta di asili nido, ma anche di ridurre le disparità territoriali. La posizione dell'Italia nel confronto europeo è migliorata solo leggermente ed è stato mancato l'obiettivo di Barcellona raggiunto, nel frattempo, dall'Europa a 15 paesi.

Nonostante le risorse siano state distribuite con criteri perequativi, alla fine del triennio gli obiettivi complessivi sono stati raggiunti, ma il divario Nord-Sud in termini di utenti del servizio non si è ridotto. Più in generale, nonostante le risorse assegnate per utente potenziale siano state maggiori nelle regioni meridionali sono intervenuti diversi fattori che hanno rallentato l'impiego di tali fondi, si tratta di fattori che attengono all'operatività delle amministrazioni regionali che, in alcuni casi, hanno approvato con ritardo gli atti programmatici necessari per l'assegnazione dei fondi, oppure a carenze nel coordinamento Regioni-Comuni che hanno comportato ritardi nell'attività di rendicontazione sui risultati raggiunti, necessaria per lo sblocco delle successive annualità. In alcuni casi l'attuazione del piano è stata ritardata dall'assenza di una normativa sull'accreditamento delle strutture private che ha rallentato la creazione di una rete integrata dei nidi scaricando sulle strutture comunali l'intero onere di fronteggiare la domanda delle famiglie.

Non è escluso che nelle regioni meridionali permangano fattori socio demografici o culturali che influiscono negativamente sulla domanda effettiva del servizio. Resta un dato di fatto tuttavia che tale domanda è largamente insoddisfatta e, considerata l'elevata correlazione tra disponibilità di servizi all'infanzia e occupazione femminile, l'obiettivo di un incremento del tasso di occupazione al Sud passa necessariamente attraverso il potenziamento dei servizi all'infanzia.

TAVOLE E FIGURE

Tavola 1

Finanziamento nazionale stanziato per il triennio 2007-2009 e cofinanziamento previsto per Regione e provincia autonoma (dati delle Intese 2007 e 2008)

Regione e Provincia autonoma	Finanziamento nazionale	Cofinanziamento previsto	Percentuale cofinanziamento	Totale	Popolazione con meno di tre anni (1)	Totale finanziamento pro capite	Spesa pro capite dei comuni
Piemonte	22.995.625	6.898.688	30,0	29.894.313	15.302	259	726
Valle d'Aosta	1.068.908	320.673	30,0	1.389.581	3.702	375	1.545
Lombardia	55.855.537	16.756.661	30,0	72.612.198	287.613	252	611
Trento	2.953.288	885.986	30,0	3.839.274	23.953	160	877
Bolzano	2.994.521	898.356	30,0	3.892.877	16.038	243	274
Veneto	29.463.558	8.839.067	30,0	38.302.625	142.330	269	450
Friuli Venezia Giulia	7.404.902	2.221.471	30,0	9.626.373	31.290	308	629
Liguria	7.846.797	2.354.039	30,0	10.200.836	36.600	279	1.042
Emilia-Romagna	26.792.444	8.037.733	30,0	34.830.177	121.112	288	1.456
Toscana	21.956.060	6.586.818	30,0	28.542.878	96.849	295	948
Umbria	4.797.045	1.439.114	30,0	6.236.159	23.816	262	860
Marche	9.223.638	2.767.091	30,0	11.990.729	42.057	285	612
Lazio	38.672.019	11.601.606	30,0	50.273.625	160.945	312	1.236
Abruzzo	10.072.699	7.800.480	77,4	17.873.179	34.049	525	411
Molise	3.015.991	3.028.860	100,4	6.044.851	7.402	817	216
Campania	76.347.156	88.848.180	116,4	165.195.336	184.181	897	128
Basilicata	39.913.093	37.677.960	94,4	77.591.053	14.641	680	179
Puglia	5.359.310	4.915.800	91,7	10.275.110	114.052	702	261
Calabria	22.214.316	24.812.820	111,7	47.027.136	54.519	863	59
Sicilia	47.379.026	40.876.740	86,3	88.255.766	148.478	594	431
Sardegna	10.136.065	3.590.100	35,4	13.726.165	39.869	344	394
Italia	446.462.000	281.158.243	63,0	727.620.243	1.698.796	428	632

Fonte: elaborazioni su dati Istituto degli Innocenti e Istat.

(1) Media del triennio.

**Ulteriori risorse rese disponibili dall'Intesa 2010 e dai premi attribuiti
a seguito della verifica intermedia degli obiettivi di servizio**

Regione e Provincia autonoma	Finanziamento nazionale	Risorse premiali (1)	Totale	Popolazione con meno di tre anni (2)	Pro capite
Piemonte	7.181.160		7.181.160	117.362	61
Valle d'Aosta	288.613		288.613	3.796	76
Lombardia	14.149.712		14.149.712	294.928	48
Trento	844.178		844.178	24.162	35
Bolzano	823.645		823.645	16.099	51
Veneto	7.276.843		7.276.843	143.355	51
Friuli Venezia Giulia	2.193.450		2.193.450	31.507	70
Liguria	3.019.194		3.019.194	36.890	82
Emilia-Romagna	7.083.800		7.083.800	126.048	56
Toscana	6.554.596		6.554.596	98.867	66
Umbria	1.641.711		1.641.711	24.182	68
Marche	2.645.418		2.645.418	42.897	62
Lazio	8.600.424		8.600.424	162.963	53
Abruzzo	2.451.171	8.880.000	11.331.171	34.588	328
Molise	797.665	3.320.000	4.117.665	7.295	564
Campania	9.982.914	27.260.000	37.242.914	179.468	208
Puglia	6.976.912	17.660.000	24.636.912	112.284	219
Basilicata	1.230.438	8.030.000	9.260.438	14.246	650
Calabria	4.112.312	10.480.000	14.592.312	53.907	271
Sicilia	9.185.438	22.380.000	31.565.438	146.690	215
Sardegna	2.960.406	11.350.000	14.310.406	40.180	356
Italia	100.000.000	109.360.000	209.360.000	1.711.709	122

Fonte: elaborazioni su dati Istituto degli Innocenti e Istat.

(1) Assegnate a seguito della verifica intermedia degli obiettivi di servizio per il periodo di programmazione 2007-2013. – (2) media dell'anno.

Tavola 3

Bambini da zero a tre anni utenti dei servizi educativi per l'infanzia (1)

	Con un orario settimanale superiore a un'ora		Con un orario settimanale superiore alle trenta ore	
	2009	Var. 2009-2007 (2)	2009	Var. 2009-2007 (2)
Europa a 15 paesi	33	3	16	4
Belgio	33	-11	16	-7
Danimarca	73	3	63	0
Finlandia	27	1	21	1
Francia	41	14	25	11
Germania	19	2	12	3
Islanda	41	1	38	3
Italia	25	1	16	1
Lussemburgo	34	9	12	-2
Regno Unito	31	-3	4	0
Slovenia	31	1	27	0
Spagna	36	-5	18	2
Svezia	63	16	37	10

Fonte: Eurostat.

(1) Percentuale sulla popolazione di età inferiore ai tre anni. – (2) Valori percentuali.

I servizi per l'infanzia in un contesto domiciliare (1)

Regioni e Province autonome	Norme che disciplinano il servizio	Numero massimo di ore	Requisiti degli educatori		Numero di bambini per educatore (2)
			Titolo di studio	Formazione	
Piemonte	D.G.R. 29.12.2004, n. 48-14482	5	Diploma puericultura o equivalenti	==	4
Valle D'Aosta	D.G.R. 7.11.2007, n. 3086	10	Diploma scuola superiore	500 ore (300 teoriche) + 18 annuali	4
	D.G.R. 11.02.2005, n. 20588				
Lombardia	D.G.R. 16.02.2005, n. 20943	Non definito	Non definito	20 ore annue	5
	Circolare 8.10.2005, n. 45				
Trento	D.G.P. 1.8.2003, n° 1891	11	Licenza media	800 ore (400 teoriche)	5
	D.P.G.P. 30.12.1997, n. 40				
Bolzano	L.P. 9 aprile 1996, n. 8	Non definito	Licenza media	450 ore	6
	D.P.G.P. 23.05. 1977, n. 22				
Veneto	D.G.R. 20.09.2011, n. 1502	10	Licenza media	150 ore aula 30 ore tirocinio	6
Friuli Venezia Giulia	D.P.R. 4.10.2011, n. 0230	10	Licenza media	400 ore	5 o 7 con due educatori
Liguria	D.G.R. 12.5.2009, n. 588	Non definito	Diploma puericultura o equiv. (3)	100 ore tirocinio+20 ore annue	4
Emilia-Romagna	D.C.R. 20.01.2005, n. 646	Non definito	Diploma puericultura o equivalenti	100 ore + 6 mesi tirocinio	5
Toscana	Regolamento 8.08.2003, n. 47/R	Non definito	Diploma puericultura o equivalenti	Non definito	5
Lazio	D.G.R. 03.08.2007, n. 637	10 ore	Licenza media	250 ore aula	5
Abruzzo	L.R. 28.04.2000, n. 76 – Direttive generali di attuazione	Non definito	Diploma puericultura o equivalenti	1 mese tirocinio +60 ore l'anno	12 (4)(5)
Molise	D.G.R. 28.12.2009, n. 1276	Non definito	Diploma puericultura o equivalenti	50 ore aula 6 mesi tirocinio	5
Campania	D.G.R. 23.12.2008, n. 2067 (6)	5	Non definito	Si, ma non definito	8 (7)
Basilicata	D.C.R. 22.12.1999, n. 1280	Non definito	Non definito	Non definito	10 (5)
Puglia	Regolamento Reg. 18.01.2007, n. 4	6	Laurea triennale	In alternativa tre anni di esperienza	4
Sardegna	D.P.R. 22.07.2008, n. 4	Non definito	nessuno	40 ore	3

(1) In Umbria, Marche, Calabria e Sicilia il servizio non è previsto. – (2) Compresi i propri. – (3) È sufficiente la terza media nel caso sia la mamma di uno dei bambini. – (4) Se hanno tutti più di 18 mesi, altrimenti il numero massimo è 10. – (5) Limite riferito alla struttura. – (6) Ogni Comune stabilisce le caratteristiche del percorso formativo in occasione dei singoli bandi. – (7) In rapporto di 3 bambini per educatore familiare.

Appendice

Nota: Questa appendice è costituita da paragrafi regionali, ciascuno organizzato in 5 sezioni. La *prima* passa in rassegna le leggi emanate dalla Regione in tema di pari opportunità, incluse quelle relative alla costituzione dei relativi organi. Le leggi che trattano in modo specifico gli interventi di politica del lavoro o la conciliazione vita-lavoro sono in genere presentati nelle sezioni apposite (vedi *infra*). La *seconda* è dedicata agli organi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile e conciliazione. Sono classificati in due categorie: gli organi a carattere istituzionale, tra cui le Commissioni e le Consigliere di pari opportunità (costituite seguendo gli indirizzi nazionali), e quelli istituiti in ambito locale o che operano all'interno di strutture regionali (in genere, servizi o dipartimenti). La descrizione del loro ambito di operatività e delle funzioni è limitato agli organi che hanno carattere locale, qualora rilevanti, facendo rinvio al capitolo 3 della prima parte di questo volume per gli organi costituiti seguendo disposizioni nazionali (a meno che non presentino specificità regionali degne di menzione). La *terza* sezione analizza le misure adottate a livello regionale per la promozione dell'occupazione dipendente femminile. Include le azioni ricondotte nell'ambito dei programmi PARI, PARI 2007 e *Welfare to work*, descritti nel capitolo 5 della prima parte di questo volume. La *quarta* sezione prende in esame i provvedimenti (leggi e interventi) volti a favorire l'imprenditoria femminile. Sono esaminate anche le iniziative riconducibili alla legge 215/1992, che costituisce l'oggetto del capitolo 6 della parte prima di questo volume, e l'attività dei comitati camerali, laddove presenti, istituiti su impulso della stessa legge e commentati nel capitolo 7. Vi sono inoltre censite le iniziative intraprese sulla base dei Piani operativi regionali (POR) collegati alla programmazione dei fondi strutturali europei. La *quinta* sezione raccoglie le norme e le iniziative regionali che mirano a favorire la conciliazione vita-lavoro, incluse quelle finanziate con i fondi strutturali europei. Si è inoltre convenuto di presentare in questo paragrafo anche le iniziative che presentano la duplice natura di azioni volte a favorire l'occupazione dipendente o autonoma e la conciliazione vita-lavoro (come, ad es., gli incentivi ai contratti a tempo parziale motivati da esigenze di cura o l'istituzione di albi di persone disponibili a sostituire l'imprenditrice nella conduzione ordinaria dell'azienda in caso di prolungata assenza dal lavoro, specie per maternità). Circa l'arco temporale coperto dalla ricognizione delle politiche descritte, per quanto si volesse prevedere nelle varie schede regionali lo stesso periodo (di regola un quinquennio), di fatto l'esame si estende su orizzonti temporali parzialmente diversi e ciò a causa sia delle differenti programmazioni regionali (privilegiando, di regola, la più recente), sia dall'effettiva disponibilità di dati.

PIEMONTE

Il mercato del lavoro si caratterizza in Piemonte, nel confronto nazionale, per tassi di occupazione relativamente superiori, con riferimento alla componente sia maschile sia a quella femminile; tali valori, tuttavia, rimangono ancora lontani dal conseguimento degli obiettivi europei.

Il divario di genere tra i tassi di occupazione si è ridotto in regione tra il 2004 e il 2010, scendendo a 15,5 punti percentuali (14,3 nel 2011). Tale contrazione ha caratterizzato tutte le classi di età e tutti i livelli di istruzione; in particolare, il Piemonte si caratterizza per un divario di genere tra i più bassi a livello nazionale con riferimento alle persone in possesso di una laurea o di un titolo di studio superiore. A livello retributivo, permangono differenziali salariali di genere, sebbene questi risultino lievemente più contenuti in regione rispetto alla media sia nazionale sia delle regioni del Nord Ovest. Guardando all'occupazione autonoma, verso cui si sono indirizzate numerose iniziative regionali di sostegno, la diffusione di imprese femminili, sostanzialmente allineata alla media nazionale, si presenta superiore alla media delle regioni del Nord, anche nella forma generalmente meno diffusa della società di capitale.

1. Le leggi regionali

La L.R. 12 novembre 1986, n. 46, ha istituito in Piemonte la Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna. Successivamente, la L.R. 7 giugno 1989, n. 34, relativa alla disciplina del trattamento economico e dello stato giuridico del personale regionale, ha istituito il Comitato Pari Opportunità. La L.R. 9 luglio 1996, n. 44, ha istituito la Consulta delle elette del Piemonte, con sede presso il Consiglio regionale (cfr. paragrafo 2).

Il principio delle pari opportunità è stato inserito all'art. 13 dello Statuto regionale (L.R. Statutaria 4 marzo 2005, n. 1), garantendo uguali condizioni di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive e negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta regionale; nello stesso Statuto, all'art. 38 è stata disciplinata l'esistenza della Consulta delle elette e all'art. 93 quello della Commissione per le Pari Opportunità, definendone in entrambi i casi compiti e ruoli.

Con la L.R. 18 marzo 2009, n. 8, a integrazione delle normative precedenti e in attuazione dei principi contenuti nello Statuto, sono stati definiti gli obiettivi di genere che la Regione persegue nello svolgimento delle proprie competenze; è stato sancito il principio della redazione delle statistiche di genere e dei bilanci di genere. Questi ultimi erano già stati redatti, a partire dal 2006, a cura dell'Istituto di ricerche economiche e sociali del Piemonte (IRES), in attuazione di un impegno assunto dalla Regione con il Documento Strategico 2005. È stata inoltre prevista un'attività di monitoraggio e di valutazione sulla condizione femminile in regione, insieme alla stesura di rapporti annuali, da parte dell'Agenzia Piemonte Lavoro in collaborazione con l'IRES.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In Piemonte i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Assessorato alle Pari Opportunità;
- Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro;
- Commissione regionale per la realizzazione delle Pari opportunità uomo–donna;
- Consigliera di parità regionale e consigliere provinciali;
- Giunta regionale – Settore Affari generali e pari opportunità per tutti;

B) nell'ambito dei servizi della Regione o istituiti in ambito locale

- Consulta femminile regionale;
- Comitato Pari Opportunità;
- Consulta delle elette.

Consulta femminile regionale - È stata istituita dal Consiglio regionale con deliberazione n. 59/76 e rappresenta un organo consultivo del Consiglio stesso; è composta da 80 rappresentanti designate tra componenti dei movimenti femminili, delle organizzazioni di categoria e sindacali, delle associazioni femminili e delle Consigliere regionali. Ha il compito di contribuire attivamente all'elaborazione della programmazione, pianificazione e legislazione regionale, con particolare riferimento alla condizione di vita, di lavoro e di salute della donna e di favorire l'effettiva partecipazione di tutte le donne all'attività politica, economica e sociale della comunità regionale. La Consulta promuove e partecipa a incontri con le Consulte delle altre Regioni e in particolare con la Commissione regionale per la realizzazione delle Pari opportunità di genere uomo-donna, con la Consulta delle elette, con le Consigliere di Parità, con le Consulte degli enti locali piemontesi.

Il Comitato Pari Opportunità - È stato istituito nel 1989 presso la Giunta regionale, con il compito di attivare misure e strumenti che consentano lo sviluppo delle pari opportunità tra uomini e donne all'interno dell'ente, con riferimento alle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e per garantire il pieno rispetto della dignità di ogni dipendente.

La Consulta delle elette - È stata istituita nel 1996 e comprende tutte le Consigliere designate nelle Assemblee di primo grado (Regione, Province, Comuni, Circoscrizioni, Parlamento nazionale, Parlamento europeo), le Presidenti delle Consulte femminili, le Commissioni e Comitati di pari opportunità, le Consigliere di parità. Rappresenta un organismo di promozione e di valorizzazione della presenza delle donne nelle istituzioni elettive e nella vita politica, concorrendo a rendere le donne elette nelle Assemblee, negli Organismi locali, nazionali ed europei reali e concreti punti di riferimento per tutte le donne.

3. L'occupazione dipendente

Con la L.R. 22 dicembre 2008, n. 34, la Regione Piemonte ha adottato nuove norme a favore dell'occupazione dipendente; tali disposizioni sono state in parte riprese e ampliate nell'ambito del "Piano straordinario per l'occupazione", varato nel 2010 e di durata triennale. Tale piano prevede quattro misure diverse a sostegno dell'occupazione dipendente, che si indirizzano a lavoratori con specifiche caratteristiche, indipendentemente dal sesso; solo in alcuni casi sono previsti criteri di precedenza a favore dei giovani e delle donne. Per le donne, in particolare, sono previste soprattutto misure per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro; sono state inoltre destinate risorse per consentire l'aggiornamento continuo di donne assenti dal lavoro per periodi medio/lunghi per esigenze di conciliazione, facilitandone così il successivo rientro al lavoro.

La prima misura del suddetto Piano intende favorire l'inserimento lavorativo di soggetti senza un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o con un contratto di natura temporanea o di apprendistato, concedendo contributi alle imprese, fino a 15 dipendenti, che intendono procedere all'assunzione a tempo indeterminato di tali soggetti. La seconda misura è finalizzata ad aumentare le occasioni di impiego di giovani laureati tramite un percorso di formazione finalizzato alle specifiche esigenze espresse dalle imprese. La terza misura prevede attività formative a favore di collaboratori a progetto che hanno prestato la propria attività presso aziende interessate da situazioni di crisi. Infine, sono previste misure per favorire il reinserimento lavorativo soprattutto di persone di età superiore ai 45 anni. In relazione a tale ultimo aspetto, la Provincia di Torino ha introdotto nel 2011 il video curriculum, ossia un curriculum on line destinato specificamente a donne con più di 40 anni, immediatamente disponibili a lavorare, al fine di facilitare la "visibilità" delle loro candidature al mondo imprenditoriale.

In relazione a situazioni di crisi che avevano già colpito in passato il mercato del lavoro locale (la crisi dell'indotto auto del 2003 e successivamente quella del settore tessile), la Regione Piemonte e le

sue Province, già nel 2005, avevano destinato risorse per interventi di contrasto alla crisi, a cui si erano aggiunte iniziative sperimentali di riqualificazione di assistenti familiari. Tali iniziative sono state in parte ricondotte nell'ambito delle due edizioni del programma PARI e dell'Azione di Sistema *Welfare to work* per le politiche di reimpiego, promossi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e realizzati tramite Italia Lavoro. Per la prima edizione del programma PARI (ottobre 2005-settembre 2007) sono state utilizzate dalla Regione risorse ministeriali per 2,3 milioni di euro, impiegate soprattutto per iniziative di sostegno al reddito (secondo i dati di Italia Lavoro, 223 lavoratori beneficiari, di cui l'85 per cento donne) e per percorsi formativi (107 lavoratori totali). La seconda edizione del programma PARI (ottobre 2007-giugno 2009) ha registrato un contributo finanziario diretto di fonte ministeriale pari a 800 mila euro, cui si sono aggiunte risorse derivanti dalla precedente edizione del Programma (2,5 milioni); sono risultate beneficiarie di forme di sostegno al reddito 207 donne (il 64 per cento del totale), mentre sono state destinatarie di percorsi formativi 646 donne (il 72 per cento del totale). Rilevanti sono state le iniziative volte a formare personale femminile, prevalentemente extracomunitario, nel campo dell'assistenza familiare, con l'obiettivo di fornire un servizio qualificato e, al contempo, di fare emergere situazioni di lavoro non regolare; si tratta di un elemento caratterizzante dell'applicazione di tale programma in Piemonte. Nella provincia di Torino, inoltre, il programma PARI 2007 è stato affiancato dal progetto "Ricollocazione 2008", che prevede incentivi a favore delle imprese che assumono con contratto a tempo indeterminato o trasformano da tempo determinato a tempo indeterminato i contratti in essere. Nell'ambito dell'Azione di Sistema *Welfare to work*, alla Regione sono state destinate risorse ministeriali per 3 milioni di euro, utilizzate esclusivamente a titolo di sostegno al reddito per 943 lavoratori, provenienti prevalentemente da aziende beneficiarie degli accordi di concessione di Cassa integrazione guadagni straordinaria e di Mobilità in deroga.

4. L'imprenditoria femminile

Molteplici sono le iniziative adottate in regione a favore dell'imprenditoria femminile, sintetizzabili nelle seguenti linee principali: misure a favore della creazione d'impresa, gestite sia nell'ambito dei POR-FSE sia tramite specifiche leggi regionali a integrazione della legge 215/1992; fondi di garanzia e altre misure di sostegno nella fase di avvio dell'attività imprenditoriale; servizi territoriali di assistenza e consulenza.

Con riferimento al Programma regionale 2001, di attuazione del IV bando della legge 215/1992, la Regione Piemonte ha inteso dare continuità alle azioni già intraprese con l'Asse E del POR-FSE 2000-2006, favorendo prevalentemente, tramite servizi di assistenza tecnica e gestionale, la creazione di nuove imprese femminili o il consolidamento di quelle esistenti, con la collaborazione di Unioncamere Piemonte. Successivamente, con il Programma regionale del 2004, a integrazione del V bando della legge 215/1992, è stata introdotta in regione la figura del *mentoring*, che consiste nell'affiancare a una neo imprenditrice una donna con esperienza imprenditoriale già consolidata nello stesso settore o in uno affine; tale iniziativa ha fornito risultati giudicati molto positivamente da tutte le parti coinvolte ed è stata pertanto ripresa anche nel Programma del 2006. Nell'ambito di tale Programma, varato in parallelo con il VI bando della legge 215/1992, considerate le situazioni di difficoltà di alcune imprese costituite nell'ambito dei bandi precedenti, è stata avviata un'iniziativa specifica di assistenza e consulenza a favore di imprese femminili a rischio di continuità, creando sul territorio sportelli dedicati; è stata inoltre introdotta la "figura di sostituzione".

Gli interventi regionali si sono indirizzati prevalentemente sulla creazione di fondi di garanzia, al fine di favorire l'accesso al credito delle imprese femminili. Con la L.R. 12 maggio 2004, n. 12, è stato istituito un Fondo di garanzia a favore di piccole imprese femminili che non possono beneficiare di altre forme di finanziamento e che non dispongono di garanzie personali o familiari. L'agevolazione prevede un finanziamento bancario, a condizioni di particolare favore, erogato da un istituto di credito convenzionato con Finpiemonte S.p.A, garantito per l'80 per cento dal Fondo di garanzia e a costo zero. Con la L.R. 23 aprile 2007, n. 9, il tetto massimo dell'agevolazione è stato innalzato da 20 a 40 mila euro (quello minimo è rimasto immutato a 5 mila euro); inoltre l'accesso al Fondo è stato esteso a

tutti i giovani tra i 18 e i 35 anni, riconoscendo comunque una precedenza alle richieste provenienti da imprese a prevalente composizione femminile. Con il DGR n. 17-1180 del 7 dicembre 2010 sono stati definiti nuovi criteri per l'utilizzazione del Fondo, prevedendo in particolare: l'accesso da parte delle piccole imprese femminili operanti da almeno 12 mesi; l'ampliamento da 60 a 72 mesi del periodo di ammortamento del finanziamento garantito, al fine di ridurre l'entità della rata mensile; l'applicazione di un tasso annuo fisso (e non più variabile), maggiorato di uno spread annuo massimo definito dalle banche. Nell'arco dei sei anni di operatività del fondo (gennaio 2005-dicembre 2010) sono state accolte oltre 1.500 domande, di cui poco più di 1.000 nella sola provincia di Torino, con un'attivazione del Fondo regionale superiore a 35 milioni di euro nell'intero periodo. Le domande ammesse provengono per poco più del 47 per cento da imprese operanti nel comparto del commercio; per il 14 per cento circa dai comparti sia dei servizi alle persone sia della ristorazione; è inferiore al 10 per cento la quota di domande provenienti, rispettivamente, da imprese del settore manifatturiero e dei servizi alle imprese.

A dicembre del 2009 la Regione Piemonte ha istituito un ulteriore Fondo di garanzia per il microcredito a favore di soggetti, soprattutto giovani, donne e stranieri, che non sarebbero in grado di realizzare i loro progetti imprenditoriali o di auto impiego, in quanto considerati "soggetti non bancabili". Tale fondo, insieme alle misure a sostegno della creazione d'impresa e delle lavoratrici autonome, è stato successivamente ricondotto nell'ambito del Piano straordinario per l'occupazione, varato nel 2010.

La L.R. 34/2008 ha introdotto delle misure di accompagnamento e di assistenza tecnica finalizzate al trasferimento d'impresa extra famiglia, insieme all'erogazione di contributi a fondo perduto per le spese sostenute. Tali misure hanno iniziato a essere attuate nel novembre del 2009 e prevedono una priorità di intervento, in termini di maggiorazione di risorse nella concessione dei contributi, a imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile.

Sono inoltre operativi, nelle varie province, a partire dal 1999, i Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile, istituiti presso le Camere di commercio in attuazione della legge 215/1992; sono coordinati a livello regionale da Unioncamere Piemonte. Tali Comitati svolgono attività di sviluppo e qualificazione della presenza femminile nel mondo dell'imprenditoria, di promozione di indagini conoscitive per individuare gli ostacoli incontrati dalle donne nel mondo del lavoro, di formazione e di collaborazione con enti pubblici e privati che svolgono attività di sostegno all'imprenditoria femminile sul territorio.

5. La conciliazione vita-lavoro

Il tema della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro era stato in parte affrontato con la L.R. 8 gennaio 2004, n. 1, che aveva costituito le banche del tempo e con la L.R. 34/2008, contenente disposizioni per favorire il reinserimento lavorativo delle donne e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile. Inoltre, il Programma regionale del 2006 conteneva misure volte a promuovere gli "Sportelli 53", ossia strutture diffuse sul territorio e con il compito di sensibilizzare le imprese sul tema della conciliazione famiglia-lavoro; introduceva inoltre la "figura di sostituzione", ossia una persona con adeguato profilo professionale in grado di sostituire lavoratrici autonome o imprenditrici, nel caso di loro assenza dal lavoro per maternità o formazione.

Le iniziative in materia di conciliazione sono state in parte finanziate utilizzando le risorse provenienti dal Fondo sociale europeo (POR-FSE). Nella programmazione 2000-2006, sono state destinate risorse sia al finanziamento dei *voucher* di conciliazione (9 milioni di euro), sia a favore di interventi di conciliazione in aziende pubbliche e private (4 milioni di euro) sia all'assistenza familiare (800 mila euro).

I *voucher* di conciliazione rappresentano dei bonus individuali a favore di donne in cerca di occupazione e avviate al lavoro da non più di tre mesi o in percorsi di reinserimento al lavoro e con problemi di gestione di figli da tre mesi fino a sei anni o con anziani non autosufficienti. Il bonus, pari

al massimo a 1.000 euro mensili erogabili per un periodo massimo di 12 mesi, prorogabili fino a 24 mesi, è finalizzato a coprire le spese sostenute per i servizi alla persona, sia per l'infanzia sia per la cura degli anziani; è possibile sostituire l'erogazione del bonus con la copertura diretta del costo da parte della Provincia competente (ente pubblico responsabile della gestione del *voucher*), che stipula in tal caso una convenzione con la struttura scelta. Al 31 dicembre 2007, in relazione al periodo di programmazione 2000-2006, risultavano concessi 3.790 *voucher*, di cui 3.589 a favore di donne; di questi quasi 2.900 si riferivano all'utilizzo dei servizi di nido. Tra le donne destinatarie del *voucher*, 1.571 sono risultate immediatamente occupabili, mentre la quota restante necessitava di percorsi formativi o di rinforzo delle competenze.

Nell'ambito della programmazione 2007-2013 del POR-FSE una parte delle risorse previste per gli interventi di pari opportunità è stata stornata a favore di iniziative di contrasto alla crisi; le risorse destinate al *voucher* di conciliazione sono pertanto scese a 4 milioni di euro; all'assistenza familiare, avviata nella seconda metà del 2010, sono stati riservati poco più di 2 milioni di euro e una quota limitata, 150 mila euro, sono andate a favore di campagne di educazione e informazione in tema di Pari opportunità.

Al fine di integrare le minori risorse disponibili per iniziative di conciliazione nell'ambito del POR-FSE 2007-2013, sono state utilizzate disponibilità finanziarie presenti presso il Fondo di Conciliazione del Dipartimento per le Pari Opportunità; in sede dell'Intesa Stato Regioni del 29 aprile 2010, sono stati assegnati al Piemonte circa 3 milioni di euro. Le risorse così ottenute sono state destinate per quasi 2 milioni a sostegno della creazione di nidi aziendali, nidi in famiglia e nidi in ambito rurale; per quasi 400 mila a favore di azioni di aggiornamento continuo di donne assenti dal lavoro e una somma analoga per favorire modalità flessibili di organizzazione del lavoro (in particolare telelavoro); per 200 mila a favore della costituzione di banche del tempo e analoga somma per favorire il ricorso ai congedi parentali da parte dei papà. I relativi bandi sono stati chiusi tra giugno e luglio del 2011 e sono residue risorse per oltre 800 mila euro; è stato pertanto aperto un nuovo bando, a cui possono accedere non più solo aziende private ma anche aziende pubbliche.

Particolare attenzione è stata posta nel 2011 alla creazione di centri di custodia oraria e nidi in famiglia nei comuni privi di tali servizi, in considerazione della limitata diffusione di servizi per la prima infanzia nei comuni piemontesi. Iniziative analoghe erano già state intraprese nell'ambito del POR-FSE 2000-2006 e successivamente nella programmazione 2007-2013, volte soprattutto alla creazione di nidi aziendali e di categoria.

Sulla base dei dati dell'Istat, nel 2009 il Piemonte ha presentato un indicatore di presa in carico (numero di bambini con meno di 3 anni che hanno usufruito di asili nido comunali e servizi integrativi, sul totale dei bambini della stessa fascia di età) del 14,8 per cento (13,5 nel 2004), a fronte di una media delle regioni del Nord Ovest del 17,6 e nazionale del 13,5 per cento. La diffusione di asili nido è limitata, anche tenendo conto dei servizi integrativi o innovativi come i micronidi, i nidi di famiglia e gli spazi gioco, presenti in Piemonte nel 36,5 per cento dei comuni, contro il 60,8 del Nord Ovest e il 56,8 per cento della media nazionale.

Un'iniziativa pressoché unica nel panorama nazionale, introdotta in Piemonte a maggio del 2011, è rappresentata dalla concessione di un contributo mensile a favore dei padri, lavoratori dipendenti del settore privato, che fruiscono del congedo parentale in tutto o in parte al posto della madre lavoratrice dipendente, nel primo anno di vita del bambino. Il contributo è pari a 400 euro mensili, elevabili a 450 nel caso di utilizzo consecutivo del congedo per un periodo superiore a 3 mesi, maggiorazione che scatta dopo il terzo mese; in totale sono stati stanziati 200 mila euro. Alla fine del 2011 erano pervenute 60 domande di contributo; di queste 32 sono risultate ammissibili e 12 sono già state liquidate; 21 sono in fase di istruttoria e 7 sono state respinte per mancanza dei necessari requisiti.

Nel 2010, nell'ambito del "Tavolo regionale sulla Contrattazione di Genere", sono state inoltre definite le "Linee guida per la contrattazione di genere di secondo livello", che propongono nuove formule di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro all'interno delle imprese; tali formule, sperimentate in alcune aziende, possono rappresentare uno schema da applicare in altre realtà lavorative, in

considerazione dell'efficacia dei risultati ottenuti.

tav. 1

Iniziative di *Welfare to work* in Piemonte

Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo (euro)	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori coinvolti	
				<i>totale</i>	<i>donne</i>
Programma PARI (ott. 2005-set. 2007)					
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali	2,3 milioni	Destinatari del sostegno al reddito, donne over 40 in reinserimento lavorativo, lavoratori iscritti alle liste della mobilità senza indennità e lavoratori rientrati nell'ambito della L3gge n. 68/99	223	189
Percorsi formativi	Fondi ministeriali			107	n.d.
Programma PARI 2007 (ott. 2007-giu. 2009)					
Bonus assunzionali	Fondi ministeriali	3,3 milioni	Percettori di ammortizzatori sociali (provenienti da situazioni di crisi aziendali, fallimenti e chiusura unità produttive, mobilità ordinaria o giuridica, indennità di disoccupazione), e 600 tra soggetti svantaggiati non percettori di reddito (tra questi soggetti la quota prevalente è rappresentata da assistenti familiari)
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali			324	207
Percorsi formativi	Fondi ministeriali			896	646
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (lug. 2009-dic. 2011)					
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali	3 milioni	Percettori di ammortizzatori sociali, provenienti da aziende in crisi beneficiarie degli accordi di concessione di Cigs e mobilità in deroga alla normativa vigente e altre categorie di lavoratori svantaggiati	943	n.d.
Fonte: Italia Lavoro.					

VALLE D'AOSTA

Il mercato del lavoro in Valle d'Aosta si contraddistingue per un tasso di disoccupazione inferiore e un tasso di occupazione superiore alla media del Nord Ovest e al dato italiano, sia con riferimento alla componente maschile sia a quella femminile. Nonostante questi risultati positivi la congiuntura sfavorevole degli ultimi anni ha inciso negativamente anche sul tasso di occupazione regionale, in particolar modo per quanto riguarda il tasso di occupazione maschile. Il tasso di disoccupazione mostra un differenziale di genere contenuto; dal 2007 il divario si è ulteriormente ridotto a causa del maggior impatto della crisi sull'occupazione maschile. L'obiettivo di Lisbona, che prevedeva l'innalzamento del tasso di occupazione femminile al 60 per cento, è stato raggiunto nel 2010.

Il mercato del lavoro regionale è caratterizzato da alcune fragilità, tra cui la persistenza di divari di genere nelle tipologie contrattuali, la concentrazione dell'occupazione femminile in settori e attività tradizionalmente femminili, una quota di laureati sulla popolazione fra i 25 e i 64 anni inferiore al dato del Nord Ovest e un elevato tasso di abbandono scolastico.

1. Le leggi regionali

La Regione Valle d'Aosta aveva istituito la "Consulta regionale per la condizione femminile", con sede presso il Consiglio regionale fin dagli inizi degli anni ottanta, con la L.R. 23 giugno 1983, n. 65. La L.R. 23 dicembre 2009, n. 53, che ha abrogato la L.R. 65/1983, ha introdotto in regione il principio delle pari opportunità e previsto piani triennali di azioni positive predisposti dai Comitati per le pari opportunità. La legge ha inoltre modificato la denominazione della citata Consulta regionale per la condizione femminile in "Consulta regionale per le pari opportunità" e ha definito le competenze della Consigliera di Parità.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

Nella Regione autonoma Valle d'Aosta i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- la Consigliera di Parità¹;
- l'Assessorato sanità, salute e politiche sociali;

B) nell'ambito dei servizi della Regione autonoma

- la Consulta regionale per le pari opportunità.

Consulta regionale per le pari opportunità – Istituita nel 1983, con il nome di Consulta regionale per la condizione femminile, era composta da rappresentanti di associazioni, gruppi e movimenti femminili rappresentativi a livello regionale, dalle commissioni o movimenti femminili di organizzazioni sindacali e di partiti e dalle donne Consigliere regionali. Dal 23 dicembre del 2009 è nominata con decreto del Presidente del consiglio regionale ed è composta da 23 componenti, che eleggono un presidente e un comitato esecutivo; si è insediata per la prima volta il 16 luglio 2010.

¹ In deroga alla normativa nazionale, la Consigliera deve anche conoscere la lingua francese; inoltre l'incarico ha la stessa durata della legislatura del Consiglio regionale ed è rinnovabile una volta.

3. L'occupazione dipendente

Nell'ambito del piano triennale di politica del lavoro e di formazione professionale 2004-2006, è stato introdotto uno schema di incentivi per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani altamente qualificati e residenti in regione, con un'età compresa tra i 18 e i 25 anni. Questo schema prevedeva un rimborso del costo annuo lordo aziendale per 2 anni di effettivo lavoro, pari al 10 per cento per l'occupazione maschile e al 15 per cento per quella femminile. Gli incentivi per circa per il 50 per cento hanno riguardato l'occupazione femminile. Questo intervento è stato di particolare importanza, considerando che in Valle d'Aosta l'occupazione femminile è regolata in prevalenza da forme di lavoro temporanee e atipiche (in particolare, contratti a tempo determinato).

Il citato piano è stato prorogato per il biennio 2007-2008 e il sostegno a forme di occupazione stabile è proseguito anche per il triennio 2009-2011. Il piano triennale di politica del lavoro e di formazione professionale per tale ultimo triennio prevede l'erogazione di incentivi economici per l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori; l'intervento è erogato in rate annuali posticipate ed è pari al 20 per cento del costo del lavoro lordo aziendale per gli uomini, mentre per le donne è pari al 25 per cento.

Con la deliberazione n. 2729 dell'8 ottobre 2010 la Giunta regionale ha approvato l'esito dell'«Invito a presentare progetti da realizzare con il contributo del Fondo sociale europeo 2007/2013 – anno 2010 – invito 3/2010» di cui alla DGR 1122 del 23 aprile 2010. Il suddetto invito ha riguardato la presentazione di progetti di formazione rivolti a disoccupati e inoccupati, giovani, donne e soggetti in situazione di svantaggio sociale. Al 30 giugno 2010, termine dell'invito, sono stati presentati 101 progetti mentre, a copertura delle attività formative, è stato approvato lo stanziamento di risorse finanziarie pari a 6,5 milioni di euro circa.

La programmazione per il 2010 è stata arricchita, in merito all'integrazione di genere, di ulteriori progetti. In relazione ai percorsi di orientamento e formazione rivolti in maniera esclusiva alle donne, sono state inserite due iniziative indirizzate a donne disoccupate. Il primo progetto, “Un lavoro per me”, è un percorso formativo focalizzato sulle professionalità del settore amministrativo, rivolto a 10 donne disoccupate; la durata complessiva del percorso è di 290 ore (orientamento, attività formative, stage). Il secondo progetto, denominato “Racines donne in agricoltura”, è una iniziativa rivolta anch'essa a 10 donne disoccupate, motivate e interessate al settore agroalimentare, che propone il ritorno alle attività legate alla natura e al territorio; alla fine del 2011, più della metà di tali donne avvierà un'attività in ambito agricolo.

La Regione, con il piano triennale di politica del lavoro 2012-2014, ha deciso di intensificare i suoi sforzi per combattere la precarizzazione dei rapporti di lavoro con una particolare attenzione all'occupazione femminile. Gli incentivi economici verranno erogati alle imprese sia per la trasformazione di contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, sia per le assunzioni a tempo indeterminato di donne disoccupate, sia per la loro assunzione in seguito ad un tirocinio della durata di 6 mesi. I rimborsi saranno pari al 55 per cento del costo salariale lordo (50 per cento per gli uomini) e avranno una durata massima che va da uno a tre anni a seconda del titolo di studio, dell'età e della condizione lavorativa e familiare della donna.

4. Imprenditoria femminile.

La Regione Valle d'Aosta, nell'ambito dell'applicazione della legge 215/1992 “Azioni positive per l'imprenditoria femminile”, ha partecipato direttamente al quinto e al sesto bando per l'assegnazione dei fondi previsti, integrando le risorse statali con mezzi propri per un valore complessivo pari a poco più di 316 mila euro. In riferimento ai due bandi, gli stanziamenti statali assegnati alle imprese della regione sono stati pari a quasi 240 mila euro, mentre le domande presentate sono state complessivamente 30.

La Regione ha inserito, nel Piano triennale di politica del lavoro 2009-2011, alcuni interventi a sostegno di iniziative imprenditoriali, di sviluppo d'impresa e di qualificazione dell'occupazione. Queste iniziative sono mirate a incentivare, indipendentemente dal genere, la crescita dell'attività imprenditoriale e il lavoro in proprio attraverso interventi formativi e di tutoraggio, incentivi e agevolazioni (con un massimale di 20 mila euro). Sulla base di questo provvedimento è stato aperto uno sportello informativo e di consulenza fornito dall'Agenzia regionale del lavoro ("Punto impresa") e, nel 2009, sono state finanziate 11 imprese nel settore dell'artigianato, 5 in quello del commercio e 2 nel terziario; di queste quasi la metà sono state avviate da donne.

Il Comitato per l'imprenditoria femminile della Valle d'Aosta promuove lo sportello per l'imprenditoria femminile che fornisce un servizio gratuito di informazione e assistenza personalizzata per l'avvio e la gestione di impresa, rivolto alle aspiranti e neo imprenditrici e alle lavoratrici autonome della regione. Il personale dello sportello eroga sia un supporto per l'individuazione del fabbisogno informativo o consulenziale, sia un supporto tecnico per l'individuazione e il reperimento di agevolazioni e finanziamenti utili per il progetto d'impresa; inoltre, fornisce aiuto nella ricerca di nuovi partner tecnologici e commerciali.

5. Conciliazione vita-lavoro

Il tema della conciliazione vita-lavoro è stato affrontato per la prima volta con la legge regionale 27 maggio 1998, n. 44, "Interventi a favore della famiglia", che promuove iniziative a favore sia della conciliazione tra il lavoro familiare e l'attività lavorativa, sia della condivisione delle responsabilità tra donne e uomini. Tale legge sostiene gli accordi fra le organizzazioni sindacali, le organizzazioni economiche e gli enti pubblici per favorire il ricorso alla flessibilità degli orari di lavoro e a periodi di astensione dall'attività lavorativa per motivi di famiglia.

Dal 30 novembre 2007, inoltre, presso l'Ufficio relazioni al pubblico della Regione è stato istituito lo Sportello per la conciliazione lavoro-famiglia. Questa iniziativa rientra nel piano di azioni positive volte alla realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne in ambito lavorativo. Lo sportello si propone di offrire un supporto sia informativo e di consulenza, sia tecnico-burocratico.

Tra le iniziative di formazione previste per il 2007-2013 con l'utilizzo del Fondo sociale europeo, rientra il percorso formativo per tate professionali², avviato per il biennio 2008-2009 con un importo impegnato pari a circa 100 mila euro. Con tale iniziativa sono state formate 20 nuove tate familiari con l'obiettivo di diffondere i servizi della prima infanzia, soprattutto nelle zone di media e alta montagna, e contribuire così al raggiungimento dell'obiettivo posto dal Consiglio europeo di Barcellona, di garantire servizi all'infanzia ad almeno il 33 per cento dei bambini di età inferiore ai 3 anni.

Sulla base dei dati regionali diffusi dall'Istat l'indicatore di presa in carico (dato dal numero di bambini con meno di tre anni che hanno usufruito di asili nido comunali e servizi integrativi sul totale dei bambini della stessa fascia di età) è stato pari al 25,4 per cento nel 2009 (24,9 per cento nel 2004), a fronte di una media del Nord Ovest del 17,6 per cento e nazionale del 13,5 per cento. Sempre sulla base dei dati Istat il costo medio unitario per coloro che hanno usufruito degli asili nido comunali è stato pari a 1.972 euro per il 2009, a fronte di una media delle regioni del Nord Ovest di 1.468 e nazionale di 1.351.

Il piano di politica del lavoro 2009-2011, si propone di sostenere finanziariamente progetti di conciliazione proposti da aziende, da enti e dalla Consigliera di parità, sia attraverso una più adeguata articolazione della prestazione lavorativa in termini di orario di lavoro, sia attraverso un'organizzazione del lavoro maggiormente flessibile. Dal 15 settembre 2011 è stato introdotto, in via sperimentale con uno stanziamento di risorse pari a 92 mila euro, un contributo economico nella forma di *voucher* di conciliazione, rivolto in particolar modo alle donne, con la finalità di conciliare i tempi di vita e di

² I termini "tata familiare" e "tata professionale" sono utilizzati nel bando per identificare le assistenti all'infanzia.

lavoro servendosi dell'aiuto di persone di fiducia che assistano bambini, disabili e anziani presenti nel nucleo familiare e bisognosi di cura. Il piano triennale di politica del lavoro 2012-2014 ha previsto la proroga di questo strumento di conciliazione.

Ulteriori iniziative per la conciliazione sono state promosse dall'Agenzia regionale del lavoro, tramite il cofinanziamento del Fondo sociale europeo e del Ministero del Lavoro nell'ambito del Bando di conciliazione 2011-2012. In questo ambito sono stati finanziati progetti presentati da una pluralità di soggetti (aziende, Comuni e Comunità montane), volti a promuovere sia azioni per facilitare il reingresso di madri e padri sul luogo di lavoro a seguito di un'assenza per maternità, sia proposte di telelavoro. Il 6 maggio del 2011 sono stati approvati 26 progetti, con un finanziamento complessivo di 669 mila euro.

Per il triennio 2012-2014 il piano triennale di politica del lavoro oltre a rinnovare le misure già in essere per il sostegno alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, nell'ambito degli strumenti di conciliazione, si propone di facilitare, ove espressamente richiesto dalla lavoratrice, le assunzioni con contratti part-time a tempo indeterminato attraverso l'erogazione di incentivi economici pari al 55 per cento del costo salariale lordo per periodo massimo che va da uno a tre anni.

LIGURIA

In Liguria il mercato del lavoro si caratterizza per tassi di disoccupazione e di occupazione, rispettivamente, superiore e inferiore a quelli medi delle regioni del Nord Ovest del Paese. Negli anni più recenti, tuttavia, tali divari si sono progressivamente ridotti.

Nella media del periodo 2004-2010 in Liguria il divario di genere relativo al tasso di occupazione è stato in linea con la media del Nord Ovest e inferiore alla media nazionale, risultando particolarmente accentuato per la classe centrale di età (35-54 anni) ma con tendenza a diminuire con il crescere del livello di istruzione; il livello di occupazione femminile ha peraltro registrato un incremento maggiore di quello maschile.

La produzione normativa della Regione in tema di pari opportunità è stata indirizzata verso la definizione di strumenti atti a favorire la rimozione concreta dei fenomeni discriminatori.

1. Le leggi regionali

In coerenza con gli indirizzi nazionali (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196) ed europei, per promuovere la parità di genere e garantire il corretto recepimento delle norme, la Regione Liguria con delibera n. 10 del 3 aprile 2001 ha istituito l'Ufficio della Consigliera regionale di parità. Successivamente, con la legge regionale 1° agosto 2008, n. 26, la Regione ha sancito l'integrazione della differenza di genere nella pianificazione e nell'attuazione delle politiche regionali, alle quali è stato assegnato l'obiettivo di favorire l'acquisizione di poteri e responsabilità da parte delle donne nella vita economica, sociale e politica eliminando e prevenendo ogni discriminazione (cosiddetto *empowerment*). In tale ambito, particolare rilievo è dato alle politiche dei tempi e della vivibilità urbana.

Il provvedimento ha inoltre istituito una Commissione consiliare permanente e una Rete regionale di concertazione per le pari opportunità, come sede di confronto interistituzionale finalizzato a promuovere l'integrazione e il coordinamento delle politiche in materia a livello regionale e locale. E' stata altresì prevista l'elaborazione di un programma triennale per le pari opportunità che definisce, tra l'altro, le priorità tematiche di intervento e le modalità per l'effettuazione del monitoraggio delle attività e dei progetti realizzati.

La L.R. 26/2008 contempla anche un sistema di misurazione degli impatti delle politiche regionali sulle donne e sugli uomini (cosiddetto *gender mainstreaming*), sancendo l'adozione di statistiche di genere e del "bilancio di genere" al fine di predisporre le correzioni necessarie a una maggiore equità (ristrutturando, in particolare, le voci delle entrate e delle uscite). Il provvedimento impegna altresì la Regione a favorire la diffusione del bilancio di genere tra tutte le amministrazioni pubbliche locali della Liguria anche attraverso specifiche attività di formazione e aggiornamento.

In materia di "gender budgeting" è particolarmente attiva la Provincia di Genova, che sin dal 2001 si è impegnata a sostenere l'introduzione di tale strumento nelle amministrazioni locali del proprio territorio. Essa è stata responsabile, nell'ambito del "Progetto Interreg III Spazio Alpino - GenderAlp!", del gruppo di lavoro incaricato dell'elaborazione di un modello di bilancio di genere condiviso tra amministrazioni locali di Germania, Austria, Francia, Slovenia e Italia; è stata altresì capofila della "Rete tra Province e Comuni italiani per la diffusione del bilancio di genere e di buone prassi per le pari opportunità", alla quale, previa sottoscrizione di un protocollo d'intesa, hanno aderito anche i Comuni di Genova e Sestri Levante.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In Liguria i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono:

A) a carattere istituzionale

- l'Assessorato regionale alle politiche sociali, terzo settore, cooperazione allo sviluppo, politiche giovanili, pari opportunità;
- le Consigliere (o i Consiglieri) di parità regionali e provinciali, nominati ai sensi del d.lgs. n. 198/2006;
- il Sistema dei comitati pari opportunità d'ente, nominati ai sensi del d.lgs. n. 198/2006;
- i Delegati alle pari opportunità nelle giunte delle Province e dei Comuni capoluogo;
- la Commissione consiliare permanente VIII – Pari opportunità della Regione nonché Uffici e Commissioni per le pari opportunità e Consulte femminili delle Province;
- la Commissione regionale di concertazione, di cui alla legge regionale n. 27/1998;

B) nell'ambito della struttura amministrativa della Regione

- il Settore politiche e servizi per l'occupazione;
- il Settore competitività e innovazione del sistema produttivo;
- il Servizio famiglia, minori, giovani, pari opportunità, servizio civile;
- l'Agenzia Liguria Lavoro, deputata alla gestione dell'Osservatorio del mercato del lavoro ai sensi della legge regionale n. 27/1998.

3. *L'occupazione dipendente*

Con la legge regionale 1° agosto 2008, n. 30, la Regione Liguria ha inteso dotarsi di un più efficace strumentario normativo in tema di promozione occupazionale (la precedente legge regionale in materia risaliva al 1995), prestando particolare attenzione alla problematica della disoccupazione femminile. L'Ente si è così anche prefissato di riequilibrare la presenza di genere in tutti i settori di attività, sostenendo progetti volti a favorire l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro nonché i loro percorsi di avanzamento professionale anche mediante l'eventuale concessione di incentivi alle imprese.

Con deliberazione n. 835 del 19 giugno 2009, la Giunta regionale ha inoltre approvato, d'intesa con le parti sociali, gli "Accordi Quadro" per la gestione, tra l'altro, di un "Piano straordinario di interventi a sostegno dell'occupazione a seguito della crisi economica in atto". Tale programma, finanziato in larga misura con risorse del Fondo sociale europeo 2007-2013, prevede specifiche iniziative volte a recuperare, anche attraverso incentivi alle aziende, quote di occupazione, a non disperdere competenze professionali e a favorire interventi formativi funzionali all'integrazione in azienda. Inoltre, per sostenere l'occupazione femminile, è stato previsto che almeno il 50 per cento del totale degli interventi fosse riservato alle donne.

Sempre nell'ambito delle azioni a sostegno del lavoro, la Regione ha partecipato a entrambe le edizioni del Programma d'Azione per il Re-Impiego di lavoratori svantaggiati (PARI) promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e attuato con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro. Il programma si è rivolto a disoccupati, lavoratori percettori di ammortizzatori sociali o in mobilità non indennizzata oltre che a determinate categorie di lavoratori svantaggiati, tra cui le donne. Sono state contemplate azioni di sostegno al reddito e percorsi formativi, riconoscendo ai soggetti coinvolti *voucher* formativi; inoltre, sono stati previsti incentivi per le imprese che hanno assunto lavoratori con contratti a tempo determinato.

Per la realizzazione della prima edizione del PARI, la Regione ha utilizzato un'assegnazione ministeriale di circa 3,6 milioni di euro. Secondo i dati forniti da Italia Lavoro, i beneficiari degli interventi sono stati circa 2.500; il 60 per cento circa dei lavoratori destinatari di misure di sostegno al reddito è rappresentato da donne, mentre i bonus assunzionali hanno interessato in uguale misura uomini e donne.

Per l'attuazione del piano esecutivo relativo alla seconda edizione del PARI, la Regione Liguria ha reso disponibili risorse per 4 milioni di euro: 3 milioni di fonte ministeriale e 1 milione stanziato dalla

stessa Regione. I lavoratori coinvolti in percorsi formativi sono stati circa 1.000, mentre quelli destinatari di misure di sostegno al reddito circa 140. Inoltre, alle imprese sono stati concessi bonus assunzionali a fronte di 174 lavoratori assunti. A beneficiare degli interventi sono state in prevalenza le donne (circa il 60 per cento per tutte e tre le tipologie).

Nel 2009 la Liguria ha aderito anche all'Azione di sistema *Welfare to work* per le politiche di reimpiego del Ministero del Lavoro, che ha proseguito l'esperienza consolidata del programma PARI. Il piano esecutivo regionale, approvato dalla Giunta nel novembre 2011, prevede l'erogazione di bonus assunzionali in favore di imprese che assumono lavoratori di età inferiore a 45 anni e privi di un lavoro stabile da almeno dodici mesi; la misura del contributo è stata fissata in 5 mila euro per i contratti a tempo pieno e 2.500 euro per quelli a tempo parziale. L'intervento è tuttora in corso poiché la Regione, per la pubblicazione dei bandi provinciali, ha chiesto al Ministero una proroga che scadrà nel giugno 2012. Per la realizzazione dell'intervento il Ministero del Lavoro ha destinato alla Regione Liguria risorse per 1,1 milioni di euro.

4. L'imprenditoria femminile

La Regione ha istituito una specifica iniziativa per favorire le imprese femminili in occasione dell'attuazione della "Misura 1.1. - Creazione d'impresa", inserita nel Piano annuale per l'artigianato dell'anno 2009. Per le aziende femminili essa stabiliva un contributo in conto capitale pari al 40 per cento dell'investimento ammissibile, a fronte del 30 per cento previsto per le altre imprese; su 207 domande ammesse al contributo, 68 si riferivano ad aziende femminili.

Negli anni 2001 e 2002 la Regione aveva partecipato al quarto e al quinto dei tre bandi a gestione regionale emanati in base alla legge 25 febbraio 1992, n. 215 ("Azioni positive per l'imprenditoria femminile"), mettendo a disposizione, a integrazione dei fondi statali, risorse proprie per un totale di poco più di 1,4 milioni di euro (pari a circa il 14 per cento della spesa complessiva prevista). Ne hanno beneficiato 204 imprese. In base alla stessa legge, la Regione ha anche stanziato poco meno di 500 mila euro (pari alla metà dei fondi totali) per finanziare programmi di formazione imprenditoriale.

Tra il 1999 e il 2001 presso le Camere di commercio provinciali liguri sono stati istituiti i Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile.¹

Tali organismi svolgono principalmente attività formative, di informazione e di assistenza alle imprese al femminile presenti nel territorio di competenza; alcuni Comitati hanno anche stipulato accordi con istituti di credito e consorzi di garanzia collettiva dei fidi per la concessione di finanziamenti agevolati.

Unioncamere Liguria, invece, partecipa attualmente ad un programma a carattere nazionale di tutoraggio (*mentoring*), che prevede l'affiancamento formativo di neo-imprenditrici da parte di donne che hanno già maturato lunghe e significative esperienze nel campo manageriale ed imprenditoriale.

Su iniziativa dell'Ufficio della Consigliera regionale di parità e con la collaborazione del CNA Impresa Donna è inoltre in corso la realizzazione del progetto "Banche amiche delle donne?", finalizzato all'individuazione delle criticità incontrate dalle imprenditrici nell'accesso al credito. Questo intervento viene attuato senza impegno di fondi pubblici, ma con il coinvolgimento diretto delle parti interessate.

5. La conciliazione vita-lavoro

La disponibilità di servizi alla prima infanzia ha un'influenza determinante nella scelta delle donne di permanere nella condizione di occupate anche dopo la nascita di un figlio. Sulla base dei dati dell'Istat, nel 2009 la Liguria ha presentato un indicatore di presa in carico (numero di bambini con

¹ Il Comitato di La Spezia ad oggi è scaduto e non è stato ancora rinnovato.

meno di tre anni che hanno usufruito di asili nido comunali e servizi integrativi sul totale dei bambini della stessa fascia di età) pari al 16,6 per cento, a fronte di una media del Nord Ovest del 17,6 per cento e di una media nazionale del 13,5 per cento, valori ancora lontani dagli obiettivi fissati a livello europeo (33 per cento in termini di rapporto tra posti disponibili e residenti di età compresa tra 0 e 2 anni, ancorché comprensivo delle strutture private).

La L.R. 30/2008 stabilisce che la Regione, le Province e i Comuni, anche attraverso accordi con le parti sociali, promuovono sia nelle piccole che nelle grandi imprese piani atti a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro ed a contrastare la fuoriuscita delle donne dal mercato del lavoro (ad esempio, favorendo l'adozione di orari lavorativi flessibili e del tempo parziale reversibile ovvero tramite apposite misure - come la concessione di assegni di servizio - a favore delle persone che intendono rientrare nel mercato del lavoro dopo prolungati periodi di assenza per motivi di cura familiare).

La Provincia di Imperia, ad esempio, ha realizzato il progetto "Voucher di conciliazione": intervenendo sui meccanismi che possono impedire la permanenza nella condizione occupazionale od ostacolare lo sviluppo di carriera, esso è stato finalizzato ad incrementare il tasso di attività femminile e la partecipazione delle donne nelle attività formative. Con tale programma sono state finanziate azioni di assistenza domiciliare delle persone a carico e di accoglimento in strutture pubbliche e private di bambini in età non scolare per un importo complessivo di circa 45 mila euro, di cui hanno beneficiato 31 donne.

Conciliare i tempi della vita familiare, oltre che con gli orari lavorativi, con quelli delle città è divenuta un'esigenza fondamentale per la maggior parte degli individui, ed in particolare per le donne. Con la delibera n. 1712 del 28 novembre 2008 (successivamente modificata e integrata con delibera n. 655 del 21 maggio 2009), la Giunta regionale ligure ha pertanto inteso incentivare, mediante un programma di cofinanziamenti, l'avvio da parte dei Comuni di politiche e progetti di armonizzazione degli orari degli uffici e dei servizi pubblici con le esigenze dei lavoratori, anche al fine di promuovere e sostenere le pari opportunità di genere in attuazione del Titolo III della L.R. 26/2008. Per la realizzazione degli interventi la Regione ha reso disponibili risorse finanziarie pari a 740 mila euro, metà delle quali da ripartire in base alla popolazione femminile residente. Sono stati approvati progetti per un importo complessivo di oltre 635 mila euro.

Tra i progetti sovvenzionati rientrano alcune "Banche del Tempo", riconosciute dalla Regione funzionali all'attuazione delle politiche dei tempi in città. Gli enti locali mettono a disposizione i locali e svolgono attività di promozione e formazione. I servizi che vengono scambiati sono suddivisibili in due grandi aree: la prima, prevalente, concerne le prestazioni connesse alla vita quotidiana (spesa alimentare, pratiche burocratiche, cura dei bambini e degli anziani, piccoli lavori domestici e di manutenzione, giardinaggio, ecc.); la seconda riguarda lo scambio dei saperi, ossia il baratto delle conoscenze che le singole persone possiedono (lingue straniere, informatica, diritti e normative, ecc.).

Iniziative di *Welfare to work* in Liguria

Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo (euro)	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori coinvolti	
				totale	di cui: donne
Programma PARI (lug. 2006 - nov. 2007)					
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali	3,5 milioni di euro	Prevalentemente disoccupati (anche stranieri) e iscritti alle liste di mobilità, non percettori di indennità.	244	138
Bonus assunzionali				254	123
Percorsi formativi				1.966	n.d.
Programma PARI 2007 (dic. 2007 - giu. 2009)					
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali + Fondi regionali	4,1 milioni di euro (di cui 1 milione della regione)	Lavoratori percettori di ammortizzatori sociali; Lavoratori non percettori di indennità legate allo stato di disoccupazione, con priorità alle seguenti categorie: - donne - over 50 - giovani.	136	83
Bonus assunzionali				174	98
Percorsi formativi				1.001	654
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (lug. 2009 - dic. 2011)					
Dati non disponibili: in Liguria il programma <i>Welfare to work</i> è stato prorogato a giugno 2012					
Fonte: Italia Lavoro.					

LOMBARDIA

Nel confronto tra regioni italiane la Lombardia presenta uno dei tassi di occupazione femminile più elevati, in linea con quelli registrati nel Nord Ovest. Il differenziale tra la partecipazione maschile e femminile al mondo del lavoro è, però, considerevole, soprattutto nella classe di età 35-54 anni e per i meno istruiti. In seguito alla recente crisi economico-finanziaria, che ha colpito soprattutto i lavoratori maschi, il divario occupazionale si è ridotto.

Il mercato del lavoro lombardo presenta forti squilibri di genere in relazione al lavoro autonomo: secondo i dati Unioncamere, l'incidenza delle imprese femminili in regione è la più bassa in Italia. Altre criticità riguardano la struttura retributiva, con i salari delle lavoratrici di molto inferiori rispetto a quelli dei colleghi maschi, e le responsabilità familiari, per la maggior parte a carico delle donne.

1. Le leggi regionali

Dalla fine degli anni novanta, la produzione legislativa regionale che ha riguardato direttamente il tema delle pari opportunità si è sostanziata principalmente in quattro provvedimenti.

- La L.R. 6 dicembre 1999, n. 23, “Politiche regionali per la famiglia”, che sostiene, tra le altre, le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di opportunità tra uomo e donna e la condivisione degli impegni di cura ed educazione dei figli tra i genitori.
- La L.R. 14 dicembre 2004, n. 34, “Politiche regionali per i minori”, che sostiene le famiglie nell'assolvimento dei compiti educativi e di cura, anche “promuovendo la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della famiglia”.
- La L.R. 28 settembre 2006, n. 22, “Il Mercato del Lavoro in Lombardia”, che, riordinando la disciplina regionale in materia, persegue l'obiettivo di favorire la parità fra uomo e donna nel mondo del lavoro, sia attraverso la promozione dell'avvio di nuove attività imprenditoriali proposte da “donne, giovani e soggetti svantaggiati”, sia mediante il sostegno all'accesso al lavoro, alla formazione e alle azioni positive contro le discriminazioni di genere nelle assunzioni.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In Lombardia i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Consiglieria regionale di parità;
- Commissione regionale per la realizzazione di pari opportunità tra uomo e donna;

B) nell'ambito dei servizi della Regione e/o istituiti in ambito locale

- Centro risorse regionale per l'integrazione delle donne nella vita economica e sociale;
- Consiglio per le pari opportunità;
- Direzione Generale famiglia, conciliazione, integrazione e solidarietà sociale;
- Direzione Generale industria, artigianato, edilizia e cooperazione;
- Direzione Generale istruzione, formazione e lavoro.

Centro risorse regionale per l'integrazione delle donne nella vita economica e sociale. – Il Centro è stato introdotto dalla L.R. 16/1992, come modificata dalla L.R. 2 febbraio 2001, n. 3. La sua attività è mutuata dall'esperienza del progetto comunitario transnazionale “Recife”, promosso tra il 1999 e il

2001, che ha visto la partecipazione di sei regioni appartenenti a cinque stati europei (Navarra, Santarém, Lombardia, Sardegna, Ile-de-France e Carelia del Nord). La sua funzione è quella di favorire l'integrazione della donna nella vita sociale ed economica, mediante una rete informativa per condividere risorse, idee, buone prassi, informazioni e modelli di intervento per lo sviluppo locale e le politiche di pari opportunità. Il Centro coordina, inoltre, la Rete regionale dei Centri risorse locali di parità, alla quale aderivano, al 1° settembre 2009, 132 Comuni e 10 Province della Lombardia.

Consiglio per le pari opportunità. – L'art. 63 dello Statuto d'autonomia della Lombardia ha istituito, presso il Consiglio regionale, il Consiglio per le pari opportunità, disciplinato dalla L.R. 29 aprile 2011, n. 8, con l'obiettivo di valutare "l'applicazione delle norme antidiscriminatorie e degli strumenti di programmazione e legislazione generale e settoriale per verificare l'attuazione del principio di parità" e di operare "per la diffusione della cultura della parità in Lombardia".

3. L'occupazione dipendente

In Lombardia, nell'ambito della Programmazione 2000-2006 del Fondo sociale europeo, sono stati finanziati 3.527 progetti per le pari opportunità fra uomini e donne (il 15 per cento del totale) e sono state coinvolte più di 200 mila donne. Di questi progetti, quasi il 30 per cento è stato dedicato alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso azioni volte ad agevolare l'ingresso e il reinserimento lavorativo. Una specifica iniziativa, "Dote Donna", ha coinvolto 684 donne disoccupate o inoccupate, in prevalenza con meno di 30 anni e in possesso di un diploma di laurea poco richiesto dalle aziende in cerca di personale, favorendo il loro inserimento in aziende attraverso la realizzazione di stage o di project work finalizzati alla sottoscrizione di contratti di lavoro.

Nell'ambito dei Programmi PARI (riferito al biennio 2006-2007) e PARI 2007 (2008-2009), promossi dal Ministero del Lavoro e realizzati tramite Italia Lavoro, sono state assegnate complessivamente risorse per 4,6 milioni di euro, nella forma di bonus assunzionali e di contributi alla formazione a favore di lavoratori in CIGS, mobilità, disoccupati e svantaggiati. Con riferimento ai bonus, utilizzati soprattutto nella prima edizione del Programma PARI, le imprese hanno assunto nel quadriennio quasi 500 donne, pari a poco più del 60 per cento dei lavoratori totali. Inoltre, a partire dal novembre del 2007 in Lombardia è stato avviato il programma sperimentale LaborLab, con lo stanziamento di fondi per un totale di 24 milioni di euro, destinati a percorsi di riqualificazione personalizzati e inserimenti lavorativi di soggetti disoccupati con rischio di esclusione sociale e di lavoratori atipici ad alta instabilità.

L'art. 22 della L.R. 22/2006 prevede, da parte della Regione, l'adozione di azioni positive attraverso la corresponsione di *voucher* e altri incentivi economici per favorire l'inserimento e la permanenza nel mercato del lavoro delle donne e promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Con la DGR n. 1576 del 20 aprile 2011 sono state quantificate le risorse finanziarie da destinare a progetti pilota (nelle province di Bergamo, Brescia, Cremona, Lecco, Mantova e Monza-Brianza), pari a circa 4,7 milioni di euro. In particolare, tra gli interventi sono previsti *voucher* premianti per l'assunzione di madri escluse dal mercato del lavoro o in condizioni di precarietà e *voucher* per le imprese che avviano al proprio interno iniziative mirate a favorire misure di flessibilità aziendale e di piani di congedo maternità.

4. L'imprenditoria femminile

La Regione Lombardia ha partecipato direttamente al quarto e al quinto bando per l'assegnazione dei fondi previsti dalla L. 215/1992, integrando i fondi statali con risorse proprie per 14,5 milioni di euro (circa un terzo del totale). La quota effettivamente erogata è stata pari a poco meno del 45 per cento della somma complessivamente stanziata e ne hanno beneficiato 867 imprese femminili.

Sempre nell'ambito della L. 215/1992 è stato attivato un cofinanziamento per iniziative regionali rivolte alla formazione imprenditoriale femminile, nella misura della metà della spesa ammissibile. Le risorse regionali complessivamente finalizzate a tale intervento sono state pari a 1,5 milioni di euro, distribuite su tre bandi regionali.

In attuazione di quanto disposto con il riordino della disciplina del mercato del lavoro *ex* L.R. 22/2006, la Regione Lombardia ha messo a bando nel 2009 l'erogazione di finanziamenti a tasso agevolato, cofinanziati per il 30 per cento da istituti di credito convenzionati, per l'avvio di nuove attività imprenditoriali, con particolare riferimento a giovani, donne e soggetti svantaggiati. La dotazione finanziaria messa a disposizione dalla Regione fino al mese di marzo 2011 è stata pari a 30,2 milioni di euro, a valere su un fondo di rotazione costituito presso la finanziaria regionale. Tra l'avvio del bando, nell'aprile del 2009, e il marzo del 2011 sono state finanziate 320 imprese femminili, per un importo pari a 16,5 milioni di euro.

Infine, nel mese di aprile 2011, la Regione ha approvato un bando a favore delle start-up d'impresa avviate, oltre che da giovani e soggetti svantaggiati, anche da donne, con uno stanziamento pari a 30 milioni di euro. Il sostegno finanziario viene attuato attraverso un finanziamento a medio termine oppure un *leasing* sui beni strumentali, per un ammontare massimo differenziato a seconda della tipologia del beneficiario. La quota stanziata a valere sul Fondo regionale di rotazione per l'imprenditorialità (FRIM) è pari al 70 per cento dell'intervento, mentre il restante 30 per cento è finanziato dagli intermediari bancari e finanziari convenzionati.

A partire dal 2000 sono stati istituiti, presso tutte le Camere di commercio provinciali lombarde, i Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile. Tra gli interventi intrapresi dai Comitati lombardi, figurano azioni concrete per favorire l'accesso al credito delle imprese femminili, anche mediante la concessione di garanzie da parte dei Confidi. Presso la Camera di commercio di Brescia è stato sottoscritto l'accordo "Donne Impresa", che prevede la concessione di finanziamenti a condizioni favorevoli per le donne, contemplando, tra i vari aspetti, la possibilità di sospensione del pagamento delle rate da parte dell'imprenditrice in caso di maternità, adozione di minori o malattia grave.

5. La conciliazione vita-lavoro

Con riferimento ai servizi alla prima infanzia, sulla base dei dati diffusi dall'Istat, la Lombardia ha presentato un indicatore di presa in carico (rapporto tra il numero di bambini con meno di tre anni che hanno usufruito di asili nido comunali e di servizi integrativi e il totale dei bambini della stessa fascia di età) pari al 18,7 per cento nel 2009 (15,5 per cento nel 2004), a fronte di una media del Nord Ovest del 17,6 per cento e nazionale del 13,5 per cento.

La L.R. 28 ottobre 2004, n. 28, "Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei tempi delle città", favorisce la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, promuovendo l'adozione da parte dei Comuni lombardi dei Piani territoriali degli orari. In attuazione di tale legge, la Regione ha pubblicato tre bandi (rispettivamente nel 2005, 2007 e 2010) per finanziare i progetti predisposti dai Comuni volti all'armonizzazione degli orari dei servizi pubblici e privati con gli orari di lavoro, a favorire l'accessibilità delle informazioni e dei servizi della pubblica amministrazione, alla promozione e alla costituzione delle Banche del tempo. Queste ultime, previste dalla L.R. 23/1999, consistono in organizzazioni "mediante le quali persone disponibili a offrire gratuitamente parte del proprio tempo per attività di cura, custodia e assistenza, vengono poste in relazione con soggetti e con famiglie in condizioni di bisogno". Nei primi due bandi, per i quali sono disponibili informazioni sui risultati conseguiti, sono state assegnate risorse complessive pari a 6,9 milioni di euro, finanziando la realizzazione di 68 progetti, che hanno coinvolto 127 Comuni. Con riferimento al terzo bando (pubblicato nell'aprile 2010), le risorse stanziate ammontavano a 1,5 milioni di euro.

La Regione Lombardia ha avviato nel corso 2010 il progetto “Dote lavoro ammortizzatori sociali”, con l’obiettivo di sostenere le famiglie con carichi di cura familiari, in cui un genitore fosse destinatario di ammortizzatori sociali in deroga e di sussidi regionali finalizzati alla partecipazione a percorsi di formazione per il reinserimento lavorativo. L’intervento prevedeva la corresponsione di *voucher* di conciliazione finalizzati alla fruizione di servizi alla persona (ad esempio asili nido e centri diurni di assistenza anziani) fino a un massimo di 2.500 euro per nucleo familiare. Le risorse finanziarie, pari a 5,2 milioni di euro, sono state attinte dal Fondo sociale europeo.

La DGR 1576/2011 ha assegnato 2,9 milioni di euro alla misura “Dote conciliazione servizi alla persona”, per la fruizione di servizi alla prima infanzia presso strutture accreditate (1.600 euro a favore di 300 persone, in otto mesi). Inoltre, nel mese di agosto 2011 è stato pubblicato un bando regionale, con uno stanziamento di 5 milioni di euro, per la promozione di progetti di *welfare* aziendale delle piccole e medie imprese (PMI) lombarde a favore della famiglia e della conciliazione (ad esempio servizi aziendali per l’infanzia, dopo scuola e centri estivi per i figli dei dipendenti, servizi di trasporto e accompagnamento). Ai singoli progetti può essere concesso un contributo a fondo perduto fino a 200 mila euro e pari a un ammontare massimo dell’80 per cento del costo complessivo del progetto.

Infine, a partire dall’ottobre 2011 la Regione Lombardia ha avviato la sperimentazione della linea di intervento “Dote Conciliazione – servizi alle imprese”, presso le PMI lombarde, per promuovere modelli organizzativi flessibili di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. È previsto l’intervento diretto in azienda di uno specialista con funzioni di consulenza e l’erogazione di *voucher* premiali per le imprese che vi aderiscono. Le risorse finanziarie complessive ammontano a 1,1 milioni di euro e attingono dal Fondo sociale europeo.

Iniziative di *Welfare to work* in Lombardia

Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo (euro)	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori	
				totale	donne
Programma PARI (lug. 2006-set. 2007)					
Bonus assunzionali	Fondi ministeriali	3,75 mln	Lavoratori provenienti da aziende in crisi beneficiarie degli accordi di Cigs e Mobilità in deroga; lavoratori iscritti alle liste di mobilità non indennizzata ai sensi dell'art.4 della L. 236/1993; lavoratori derivanti dagli esuberi del sistema formativo regionale.	774	465
Percorsi formativi	Fondi ministeriali			163	n.d.
Programma PARI 2007 (ott. 2007-giu. 2009)					
Bonus assunzionali	Fondi ministeriali	0,8 mln	Lavoratori in Cigs e in mobilità su legislazione ordinaria e in deroga; lavoratori iscritti alla mobilità non indennizzata; lavoratori percettori di indennità di disoccupazione; lavoratori svantaggiati privi di ammortizzatori sociali e altre indennità/sussidi (over 50 e donne in reinserimento lavorativo).	30	29
Percorsi formativi	Fondi ministeriali			210	121
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (mar. 2011-dic. 2011)(1)					
Contributi all'inserimento	Fondi ministeriali	3 mln	Percettori di ammortizzatori sociali, provenienti da aziende in crisi beneficiarie degli accordi di concessione di Cigs e mobilità in deroga alla normativa vigente e altre categorie di lavoratori svantaggiati	n.d.	n.d.
Fonte: Italia Lavoro. (1) Prorogata fino a giugno 2012					

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

Il mercato del lavoro altoatesino si contraddistingue per un basso tasso di disoccupazione, accompagnato da un elevato tasso di occupazione. Quest'ultimo è cresciuto in maniera significativa negli anni recenti, trainato soprattutto dall'aumento dell'occupazione femminile, che si è concentrata prevalentemente nel terziario e nel lavoro a tempo parziale. Il tasso di disoccupazione non mostra un rilevante differenziale di genere.

Il mercato del lavoro locale presenta anche alcune criticità, tra cui la persistenza di condizioni di disparità di genere, con le donne che tendono ancora a concentrarsi in settori e attività tradizionalmente femminili, ad avere percorsi di carriera limitati, retribuzioni inferiori rispetto agli uomini e ad accollarsi gran parte delle responsabilità familiari. Inoltre la domanda di lavoro delle imprese locali si esprime in prevalenza nei settori tradizionali (agricoltura, turismo, pubblico impiego ed edilizia), e per personale di qualifica medio-bassa ovvero con elevata specializzazione tecnica; il lento sviluppo dei settori più innovativi e la crescente partecipazione, soprattutto delle donne, a percorsi formativi avanzati potrebbero determinare, specialmente in prospettiva, l'incapacità dell'economia locale ad assorbire questa forza lavoro qualificata.

A livello di politiche provinciali per la partecipazione delle donne all'economia, viene privilegiato un approccio di *mainstreaming*; grande attenzione viene posta alla diffusione di una cultura di genere, in grado di contribuire all'abbattimento degli stereotipi che condizionano il raggiungimento di un equilibrio di genere sostanziale, e non solo formale.

1. Le leggi provinciali

In Alto Adige la prima legge che ha promosso interventi per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna è stata la legge provinciale 10 agosto 1989, n. 4, che ha istituito e disciplinato il Comitato provinciale per le pari opportunità tra uomo e donna e la Consiglieria di parità. Nel 2010 tale norma è stata interamente abrogata dalla legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5, sulla parificazione e sulla promozione delle donne, con la quale si è provveduto a un generale riordino della materia con l'obiettivo di promuovere la parificazione fra donne e uomini in ogni ambito sociale, rimuovere gli svantaggi esistenti e rendere più compatibili famiglia e lavoro per le donne e gli uomini (art. 1).

Gli elementi salienti di questa normativa sono: l'obbligo di osservare il principio della situazione di equilibrio fra i generi (quella in cui ogni genere è rappresentato in proporzione di almeno un terzo) nelle nomine e nella composizione degli organi che ricadono sotto il controllo della Provincia; la precedenza nelle assunzioni e nelle promozioni al suo interno al genere sottorappresentato e il sostegno di iniziative analoghe in ambito privato mediante incentivi e agevolazioni; il riconoscimento di un generale interesse della società all'adozione di modalità di lavoro maggiormente compatibili con la vita familiare; la previsione, per le aziende, di una certificazione di conciliabilità lavoro-famiglia da cui far dipendere priorità e maggiorazioni negli incentivi; l'obbligo di utilizzo negli atti normativi e amministrativi di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, che attribuisce piena visibilità alla donna sul piano linguistico. Inoltre la nuova norma rafforza la legittimazione per la Commissione per le pari opportunità e per la Consiglieria di parità e prevede l'adozione di piani quinquennali per la parità, l'elaborazione annuale di dati statistici e di indicatori della condizione di genere e la predisposizione di una relazione, da presentare al termine di ogni legislatura, sul rapporto tra i due generi nei diversi ambiti della vita sociale ed economica e sullo sviluppo della parificazione. Infine, questa disposizione normativa modifica la legge provinciale sugli interventi a sostegno dell'economia (L.P. 13 febbraio 1997, n. 4), quella sugli incentivi all'agricoltura (L.P. 14 dicembre 1998, n. 11) e quella sulle iniziative per l'incremento economico e della produttività (L.P. 28 novembre 1973, n. 79), ribadendo l'esigenza di

promuovere il genere sottorappresentato e di favorire le imprese che garantiscono un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia.

Un altro provvedimento legislativo che si occupa, anche se non in via esclusiva, di pari opportunità e di occupazione femminile è la legge provinciale 12 novembre 1992, n. 39, relativa agli interventi di politica attiva del lavoro. Tale norma, istitutiva anche della Commissione provinciale per l'impiego, prevede azioni volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono l'accesso al lavoro delle donne, a sostenere il loro inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro, nonché ad assicurare pari opportunità di impiego e di carriera.

Da ultimo, il Consiglio provinciale ha approvato la legge 19 gennaio 2012, n. 3, che modifica la norma provinciale sui servizi pubblici locali (L.P. 16 novembre 2007, n. 12), introducendo l'obbligo dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione e di vigilanza delle aziende pubbliche o partecipate.

2. Organismi provinciali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In provincia di Bolzano i principali organismi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono:

A) a carattere istituzionale:

- l'Assessorato all'innovazione, ricerca e sviluppo (con delega per le pari opportunità);
- l'Assessorato alla famiglia, sanità e politiche sociali;
- la Commissione provinciale per l'impiego;
- la Commissione provinciale per le pari opportunità;
- la Consigliera di parità;

B) nell'ambito dei servizi della Provincia:

- la Ripartizione innovazione, ricerca, sviluppo e cooperative;
- la Ripartizione lavoro;
- la Ripartizione affari comunitari - Servizio FSE;
- la Ripartizione famiglia e politiche sociali.

La Commissione provinciale per l'impiego svolge funzioni di programmazione, direzione e controllo di politica attiva del lavoro, attraverso la predisposizione di un piano pluriennale degli interventi; la Ripartizione innovazione, ricerca, sviluppo e cooperative ha competenze nell'ambito della promozione dell'imprenditoria femminile, dello sviluppo della cooperazione e delle microstrutture aziendali per l'infanzia, mentre presso la Ripartizione lavoro sono insediati il Servizio Donna, i Centri di mediazione lavoro e l'Osservatorio del mercato del lavoro.

Sul territorio opera poi la Rete Donne-Lavoro che, attraverso lo strumento della cooperazione tra servizi, fornisce informazioni e consulenza di genere su diversi temi legati al lavoro, tra cui le opportunità presenti in provincia con riferimento all'occupazione, alla formazione, alla creazione di impresa, ai servizi per le famiglie e alle pari opportunità. Infine, altri istituti che in provincia trattano il tema della conciliazione e delle pari opportunità sono l'Istituto per la promozione dei lavoratori AFI-IPL (ente di diritto pubblico, sottoposto alla vigilanza della Provincia, che svolge attività di ricerca, consulenza, formazione e informazione sul tema del lavoro e della sua organizzazione) e l'Istituto per la ricerca economica IRE, della Camera di commercio. Quest'ultima ha anche avviato l'iniziativa *Donne nell'economia* (un programma formativo per rafforzare collaboratrici, imprenditrici e dirigenti femminili nel loro ruolo) e gestisce il Servizio creazione d'impresa (che, sebbene non dedicato esclusivamente alle donne, offre consulenza qualificata per l'avvio e lo sviluppo di impresa).

3. L'occupazione dipendente

In provincia di Bolzano sono state poche le iniziative volte a favorire specificamente l'occupazione dipendente, attraverso incentivi occupazionali diretti all'inserimento o reinserimento delle donne nel mercato del lavoro; tra esse troviamo il progetto *Welfare to work*, realizzato nel 2011 in sinergia con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il progetto, per il quale sono stati stanziati fondi per complessivi 500 mila euro, prevede bonus per assunzioni e risorse destinate a percorsi formativi personalizzati a favore di inoccupati e disoccupati di lunga durata, con priorità per donne, giovani e over 50. In particolare, per incoraggiare la messa a disposizione di posti di lavoro part-time, è stato previsto un contributo fino a 2 mila euro per i datori di lavoro che assumono donne in reinserimento mediante un contratto di lavoro a tempo parziale. Tuttavia, per tale progetto, avviato nel febbraio 2011, sono pervenute solo poche domande.

La ragione dello scarso ricorso a interventi di questo tipo risiede nel fatto che a livello provinciale è favorito un approccio di *mainstreaming*, che permette di inserire le varie misure in un quadro organico, capace di tener conto dell'equilibrio tra i generi e delle pari opportunità, senza necessariamente privilegiare singoli interventi specifici; da colloqui avuti con esponenti della Provincia è emerso come non siano tanto gli incentivi economici a spostare le preferenze delle aziende, quanto piuttosto le condizioni strutturali a favorire direttamente la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e all'occupazione.

Inoltre viene posta grande attenzione alla diffusione e promozione di una cultura di genere, in grado di incidere sulle manifestazioni sociali e culturali e di contribuire all'abbattimento degli stereotipi che condizionano il raggiungimento di un equilibrio sostanziale, e non solo formale, fra uomini e donne. In quest'ottica sono stati promossi vari progetti di formazione, realizzati con il cofinanziamento del Fondo sociale europeo. In particolare, con il Programma Operativo (PO) del FSE Obiettivo 2 "Competitività regionale e Occupazione", elaborato per il periodo 2007-2013, sono state stanziare risorse complessivamente per oltre 160 milioni di euro (di cui il 37,91 per cento di provenienza comunitaria) per promuovere la competitività provinciale, la piena occupazione e la coesione sociale. Anche se all'interno del programma non vi è un asse specificamente dedicato all'integrazione della dimensione di genere, l'Amministrazione provinciale la considera un elemento prioritario, con valenza trasversale.

Tra le iniziative proposte vi sono quelle volte a sensibilizzare la diffusione di una cultura di genere nei diversi ambiti di lavoro e nella scuola (progetti *DI.RE. Differenze REtributive, Differenze da eliminaRE, e Bambini e bambine nella scuola dell'infanzia: a scuola di pari opportunità*) e quelle atte a valutare la fattibilità dell'introduzione di *voucher* sociali per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro all'interno delle PMI (progetto *Ticket Work & Family*). Nel biennio 2009-2010 questi progetti hanno comportato un impegno finanziario per complessivi 400 mila euro, in gran parte finanziati con risorse del FSE. Nello stesso arco temporale altri progetti hanno riguardato l'analisi delle prassi organizzative adottate dalle lavoratrici che svolgono parte della loro attività da casa (progetto *Lavorare a casa*, finanziato per oltre 130 mila euro) e lo studio del tema delle discriminazioni multiple, legate a genere ed etnia (*Migrazioni e genere: comprendere gli effetti delle discriminazioni multiple*, 88 mila euro). È stata realizzata anche una rete di donne in posizioni dirigenziali, in campo economico e politico che, attraverso un'attività di reciproco interscambio, dovrebbe favorire una maggiore compartecipazione del genere femminile allo sviluppo economico e sociale (progetto *Donne sulla via di Lisbona*).

Dal 2010 la Commissione per le pari opportunità delle donne, con il sostegno di molteplici associazioni, organizzazioni e partiti locali, promuove l'iniziativa *Equal Pay Day*, la giornata dello stesso stipendio per lo stesso lavoro. L'obiettivo è ravvivare il dibattito sui differenziali retributivi di genere, sensibilizzare l'opinione pubblica sulla portata del problema e informare sulle sue radici e ripercussioni sia individuali sia sociali, al fine di giungere in tempi non troppo lontani alla parità di retribuzione tra

uomo e donna¹. Nelle prime due edizioni, la Commissione ha impiegato risorse per circa 26 mila euro, attingendo all'assegnazione dal bilancio provinciale.

4. *L'imprenditoria femminile*

La Provincia di Bolzano promuove e gestisce interventi a favore dell'imprenditoria femminile ai sensi della legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4. Dal 2005 sono stati emanati due bandi triennali per favorire la creazione di imprese, lo sviluppo di modelli organizzativi innovativi e la qualificazione professionale delle donne imprenditrici, con incentivi economici (contributi a fondo perduto e mutui agevolati fino ad un massimo di 40 mila euro per l'avvio dell'attività) e facilitazioni all'accesso al credito (mediante la stipula di apposite convenzioni con una rete di banche per la gestione di un fondo di rotazione dedicato). Nei sei anni di validità dei due bandi sono stati erogati contributi per 3,3 milioni di euro, a fronte di un numero crescente di domande (dalle 45 del 2005, alle 103 del 2010). I mutui agevolati concessi sono stati pari a 4,2 milioni di euro.

Il 6 giugno 2011, nell'intento di migliorare la procedura amministrativa per l'assegnazione degli incentivi, la Giunta provinciale ha approvato i nuovi criteri per la concessione di agevolazioni a favore di imprese gestite in maggioranza da donne e di libere professioniste, per investimenti aziendali (con contributi a fondo perduto compresi tra il 25 e il 40 per cento della spesa ammessa), tutoraggio dell'attività imprenditoriale, servizi di consulenza e formazione (con contributi in questo caso fino all'80 per cento). Le principali novità introdotte sono l'adozione di un sistema premiale di assegnazione della percentuale di contributo, con maggiorazioni legate al ricorrere di determinati requisiti, e l'istituzione di un apposito gruppo di valutazione per i progetti innovativi. Le domande sono analizzate ed evase secondo l'ordine cronologico di arrivo e fino a esaurimento dei fondi disponibili. Nel 2011 le risorse destinate alle 97 domande presentate tra il 6 giugno e il 30 settembre, sono state pari complessivamente a 725 mila euro.

Un'altra iniziativa riguarda le agevolazioni previste a favore di cooperative start-up a maggioranza femminile nell'ambito della legge provinciale 8 gennaio 1993, n. 1 (Interventi provinciali per lo sviluppo dell'economia cooperativa). L'obiettivo del provvedimento è di favorire l'inserimento lavorativo in particolare di donne, ma anche di giovani o di persone con difficoltà, attraverso la concessione di contributi a fondo perduto per capitalizzazione iniziale, investimenti, spese per l'affitto dei locali aziendali e per studi di fattibilità per la creazione dell'impresa. Le agevolazioni concesse nel periodo 2007-2010 ammontano a poco più di 100 mila euro, dato tuttavia non imputabile puntualmente poiché nella stessa categoria agevolata rientrano, oltre alle cooperative femminili, anche altre fattispecie.

Per quanto riguarda gli interventi previsti dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215, la Provincia di Bolzano non ha gestito alcun bando. Con la deliberazione n. 120 del 2 novembre 2011 la Camera di commercio ha istituito un Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile, non in attuazione della sopracitata disposizione normativa, ma su invito delle principali associazioni di categoria presenti sul territorio, al fine di sostenere gli interessi delle donne nel mondo economico, promuovere la loro posizione all'interno delle imprese e incentivare la creazione di imprese femminili.

5. *La conciliazione vita-lavoro*

I servizi per la prima infanzia rappresentano uno strumento fondamentale per realizzare la conciliazione tra famiglia e lavoro. A livello locale la materia è disciplinata dalla legge provinciale 8 novembre 1974, n. 26 sugli asili nido pubblici e dalla legge provinciale 9 aprile 1996, n. 8

¹ La manifestazione, simile a quella svolta per la prima volta nel 2008 in Germania e, prima ancora, negli Stati Uniti, è rappresentata simbolicamente da borse rosse, che segnalano i conti in rosso di numerose donne, che per ottenere la stessa retribuzione media annua degli uomini devono lavorare molte settimane più di loro.

(Provvedimenti in materia di assistenza all'infanzia), che ha formalizzato i servizi di microstruttura² e di assistenza domiciliare all'infanzia (Tagesmutter). In base ai dati forniti dalla Provincia, nel 2008 in Alto Adige il 9,9 per cento dei bambini sotto i 3 anni aveva un posto presso una delle tre tipologie di struttura in cui si articola l'offerta provinciale³ (gli asili nido, gestiti direttamente dai Comuni, le microstrutture e il servizio di Tagesmutter, gestiti da cooperative sociali). Tuttavia, il tasso di effettivo utilizzo dei servizi per la prima infanzia è in realtà più elevato, grazie alla flessibilità delle prestazioni offerte dalle microstrutture e dalle Tagesmütter, che consentono il *place-sharing* (il posto è considerato in funzione del tempo di fruizione del servizio, quindi due o più bambini possono dividersi lo stesso posto alternandosi nel corso della giornata). Nel 2010 il tasso di dotazione è salito al 13,6 per cento e l'obiettivo, dichiarato nel Piano sociale provinciale, è di raggiungere il 15 per cento nel 2015.

Nel 2010 il costo complessivamente sostenuto per i servizi assistenziali alla prima infanzia è stato superiore a 17 milioni di euro, ripartito tra la pubblica amministrazione e le famiglie. In particolare, gli asili nido pubblici e le microstrutture sono finanziati, oltre che dalle famiglie utenti, sia dalla Provincia sia dai Comuni; il servizio domiciliare all'infanzia, invece, tolta la quota di partecipazione al costo da parte delle famiglie, resta a carico solamente della Provincia (nella misura del 33 per cento circa). Le famiglie partecipano ai costi di questi servizi pagando una tariffa, commisurata alla propria condizione reddituale e patrimoniale, al numero dei componenti, alle spese sanitarie e per la prima casa; la Provincia interviene a sostegno delle famiglie che hanno diritto alla tariffa agevolata, integrando il pagamento fino alla tariffa piena prevista per i vari servizi (a questo titolo nel 2010 ha destinato risorse per più di 700 mila euro). In termini percentuali, oltre il 40 per cento della spesa complessiva dei servizi all'infanzia è a carico del bilancio provinciale: nel 2011 i fondi impegnati sono stati più di 7 milioni di euro, di cui 6 assegnati ai 29 Comuni per la gestione di 13 asili nido e 43 microstrutture e circa 1 milione accordato alle 4 cooperative sociali che, attraverso 169 Tagesmütter, hanno offerto il servizio domiciliare a 941 bambini.

Passando alla conciliazione in azienda, la Provincia concede contributi di gestione a favore dei datori di lavoro, sia privati sia pubblici, che organizzano, singolarmente o in collaborazione, servizi di microstruttura aziendale (nella misura del 33,3 per cento dei costi ammessi a contributo) o che acquistano posti-bambino in microstrutture già esistenti. Per le cooperative sociali che gestiscono i servizi sono invece previsti contributi in conto capitale per costi di investimento (quali ad esempio arredi, attrezzature, ristrutturazione e locazione di immobili); i beni agevolati sono soggetti a un vincolo di non alienazione, cessione o cambiamento d'uso (per 10 anni in caso di immobili e per 5 anni in caso di beni mobili). Nel 2010 sono stati concessi contributi per un totale di 113 mila euro a 20 datori di lavoro, che hanno acquistato 43 posti-bambino nelle 7 microstrutture aziendali presenti sul territorio provinciale. Nel 2011 i datori di lavoro beneficiari di contributo (per circa 180 mila euro) sono aumentati a 32 (63 posti-bambino in 10 microstrutture aziendali).

Vi sono infine misure economiche dirette a sostegno delle famiglie. In particolare, in aggiunta agli assegni familiari statali e regionali, la Provincia eroga un assegno di cura (pari attualmente a 100 euro mensili per ciascun figlio) per l'assistenza e l'educazione dei bambini nei primi 3 anni di vita; hanno diritto all'assegno provinciale le famiglie con reddito annuo, comprensivo della valutazione della situazione patrimoniale, non superiore a 80 mila euro. Nel 2010 la Provincia ha erogato assegni per un importo complessivo di 1,6 milioni di euro.

Un'altra iniziativa di rilievo adottata dalla Provincia di Bolzano, in collaborazione con la Camera di commercio, per agevolare il rapporto lavoro-famiglia è l'*audit famiglia e lavoro*. Si tratta di una certificazione riconosciuta a livello europeo, intrapresa su base volontaria da imprese e amministrazioni

² In provincia i micronidi sono chiamati "microstrutture per la prima infanzia".

³ Cfr. Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige (2008), *Per i nostri bambini. L'Alto Adige che mi aiuta*, Ripartizione 24 – Politiche Sociali; Vogliotti S., Ingusci N., Conte I. (2010), *Pianeta conciliazione: donne, lavoro e famiglia in Alto Adige. Manuale con informazioni utili e proposte operative per la politica e la quotidianità*, Istituto per la Promozione dei Lavoratori AFI-IPL, Documentazione n. 36, Anno 15; Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige (2009), *Statistiche Sociali 2009*, Ripartizione 24 – Famiglia e politiche sociali

pubbliche; essa rappresenta uno strumento strategico di gestione, che contribuisce a realizzare una politica del personale orientata alle esigenze familiari con l'obiettivo di sviluppare, in modo personalizzato all'interno delle organizzazioni, la sensibilità verso la famiglia, nella consapevolezza che ciò si ripercuota in termini di migliori performance delle organizzazioni stesse.

L'audit adottato in Alto Adige si basa sul modello dell'european work & family audit della società di pubblica utilità berufundfamilie gGmbH con sede a Francoforte (Germania), che ha appositamente sviluppato degli adattamenti per le imprese di minori dimensioni, per rendere lo strumento più adatto alla realtà imprenditoriale locale. Dal 2010, e per la durata di 4 anni, la Provincia detiene la licenza della Fondazione Hertie per il territorio provinciale, dietro corresponsione di un canone annuo che comprende, oltre all'uso del marchio, tutto il materiale, il supporto tecnico e la collaborazione.

Le organizzazioni che decidono di intraprendere l'audit devono pagare un prezzo, commisurato alla propria dimensione (dai 3.500 euro per imprese fino a 10 dipendenti agli 8.500 euro per quelle con più di 250 dipendenti) e parzialmente finanziato dalla Provincia (fino al 60 per cento delle spese di consulenza in regime de minimis). Per contro le organizzazioni certificate (attualmente una ventina) hanno diritto a una maggiorazione del 5 per cento nelle agevolazioni provinciali e, potendo esibire il marchio, hanno anche vantaggi in termini di immagine, visibilità e competitività⁴.

⁴ Zublasing S. (2009), *La conciliazione lavoro e famiglia come fattore di successo. Opportunità e impegno per le imprese*, Camera di commercio di Bolzano.

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

La crisi economico-finanziaria ha arrestato il percorso verso il raggiungimento dell'obiettivo di Lisbona in termini di occupazione femminile: dopo aver toccato il 58,9 per cento nel secondo semestre del 2008, il tasso di occupazione femminile ha cominciato a calare attestandosi al 57,3 nel secondo semestre del 2010. Nello stesso periodo il tasso di occupazione maschile si è mantenuto pressoché stabile, su valori prossimi al 75 per cento. I tassi di occupazione sono più elevati per i più istruiti indipendentemente dal genere, e il divario fra uomini e donne si riduce al crescere del livello di istruzione. Tale divario permane inoltre elevato con riferimento ai differenziali salariali.

Negli anni recenti le politiche pubbliche sono state orientate soprattutto a favorire la conciliazione. I piani degli interventi di politica del lavoro prevedono misure specifiche a favore dell'occupazione dipendente e l'imprenditoria femminile e, in taluni casi, incentivi maggiorati per le donne e sono finanziati principalmente con risorse attinte dal bilancio provinciale.

1. Le leggi regionali

La legge provinciale sulle pari opportunità è la L. 10 dicembre 1993, n. 41, che ha istituito e disciplinato la Commissione provinciale per le pari opportunità e la Consigliera e vice Consigliera di parità, senza porsi altri specifici obiettivi.

Il 16 luglio 2010 è stato presentato il disegno di legge n. 142 sulla parificazione e sulla promozione delle donne, attualmente al vaglio del Consiglio provinciale.

2. Organismi provinciali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In provincia di Trento i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Assessorato provinciale alla solidarietà internazionale e alla convivenza - Ufficio per le Politiche per le Pari Opportunità;
- Assessorato alla salute e politiche sociali
- Consigliera di parità provinciale;
- Comitato provinciale per le pari opportunità;

B) nell'ambito dei Servizi della Provincia autonoma e/o istituiti in ambito locale

- Servizio per le politiche sociali e abitative;
- Servizio scuola dell'infanzia, istruzione e formazione professionale;
- Agenzia del lavoro;
- Ufficio Fondo sociale europeo.

3. L'occupazione dipendente

In materia di politica del lavoro la legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19, rappresenta il riferimento per l'organizzazione degli interventi a livello locale. L'attuazione delle misure è affidata all'Agenzia del Lavoro, sulla base del "Documento degli interventi di politica del lavoro" che viene adottato a cadenza periodica dalla Giunta provinciale. Il 29 luglio 2011 è stato adottato il Documento riferito al triennio 2011-2013, articolato in 31 tipi di interventi, di cui 7 dedicati esclusivamente alle donne. In particolare, tra quelli che presentano aspetti innovativi, vi sono le iniziative per favorire

L'inserimento delle donne in mansioni di elevato contenuto professionale o in livelli di responsabilità dove risultano sottorappresentate che possono essere finanziate fino a un massimo di 25 mila euro l'una.

Il precedente Documento, riferito al triennio 2008-2010 e per il quale sono disponibili i dati di consuntivo, aveva previsto che, nell'ambito degli interventi volti a favorire l'assunzione di persone disoccupate, inoccupate o in mobilità, il contributo biennale a favore del datore di lavoro fosse maggiorato in caso di assunzione di donne di età superiore ai 30 anni. Nel biennio 2009-2010 l'Agenzia ha erogato contributi per 1,6 milioni di euro (a carico del bilancio provinciale), a favore di 174 donne. L'Agenzia ha inoltre erogato 2,4 milioni di euro (a beneficio di 379 donne) per il sostegno a progetti di utilità collettiva (lavori socialmente utili), che favoriscono l'inserimento occupazionale temporaneo (da quattro a dieci mesi) di soggetti deboli, finanziati anche grazie al Fondo sociale europeo (FSE).

Il cofinanziamento del FSE è stato inoltre utilizzato, nel quinquennio 2006-2010, per favorire l'inserimento o il reinserimento lavorativo di donne non occupate mediante l'offerta di una decina di corsi di formazione all'anno (tra gli altri, per operatrici educative di nido familiare, alfabetizzazione digitale, lingue straniere) di durata medio-lunga (tra le 500 e le 1.000 ore). Le risorse impegnate sono state in media pari a poco più di un milione di euro all'anno (cofinanziati per il 28 per cento dal FSE, per il 48,1 per cento dallo Stato e per il restante 23,9 per cento dalla Provincia). A un anno dalla fine del programma risultavano impiegate in media oltre i tre quarti delle partecipanti nel quadriennio 2006-2009.

4. L'imprenditoria femminile

Nell'ambito del citato piano di interventi di politica del lavoro per il triennio 2008-2010, l'Agenzia del lavoro ha sostenuto l'avvio di piccole imprese, fissando contributi maggiorati per le donne che si presentavano per la prima volta sul mercato del lavoro o si ripresentavano dopo un'assenza di più di 24 mesi. Nel biennio 2009-2010 il programma, finanziato con risorse provinciali, ha erogato contributi a favore di 60 imprenditrici, per un totale di 346 mila euro.

Per quanto riguarda gli interventi previsti dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215, la Provincia autonoma di Trento ha gestito (prevedendo l'integrazione dei fondi statali con risorse proprie) il V e il VI bando, per uno stanziamento totale di fondi pari rispettivamente a 900 mila e a 430 mila euro circa. Secondo le valutazioni dell'Osservatorio sul mercato del lavoro l'impatto della legge è stato modesto¹. Sulla base dei dati definitivi, le imprese femminili che hanno effettivamente utilizzato l'agevolazione sono state solo 31 per il V bando, che prevedeva un contributo a fondo perduto, e 3 per il VI, per il quale metà dell'agevolazione era stata trasformata in un finanziamento a tasso agevolato.

I comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile, previsti in attuazione della L. 215/1992, non sono stati costituiti. Nel 2011 la Provincia è intervenuta sulla legge provinciale 13 dicembre 1999, n. 6, sugli incentivi alle imprese, introducendo specifiche previsioni per l'imprenditoria femminile e giovanile (legge provinciale 1° agosto 2011, n. 12)

5. La conciliazione vita-lavoro

Il 2 marzo 2011 la Provincia ha promulgato la L.P. n. 1 ("Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità"), con la finalità di valorizzare la natura e il ruolo della famiglia, e in particolare della genitorialità, attraverso una serie di politiche familiari inserite, con le altre politiche di settore interessate (ad es. edilizia abitativa, scuola), in un sistema integrato delle politiche strutturali. Il perseguimento di un'equa ripartizione dei carichi familiari

¹ Cfr. Osservatorio del mercato del lavoro - Provincia autonoma di Trento (2008) *XXII Rapporto sull'occupazione in Provincia di Trento*, Franco Angeli.

tra i coniugi, l'abbattimento delle disuguaglianze generazionali e la conciliazione nei suoi molteplici aspetti sono solo alcuni degli obiettivi espressamente indicati. La responsabilità sociale dei soggetti coinvolti è sollecitata dall'adozione di processi di rendicontazione e dall'uso di specifici indicatori (capaci secondo la legge di misurare il benessere della famiglia e quindi il progresso economico, sociale e territoriale). Per i problemi di conciliazione delle famiglie con bambini di età inferiore ai tre anni, la legge mira al completo soddisfacimento della domanda di servizi per la prima infanzia (art. 9). Per la concreta realizzazione degli obiettivi prefissi è stata istituita un'apposita Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili e previsto un apposito fondo per la famiglia.

Con riguardo ai servizi per la prima infanzia, sulla base dei dati più recenti diffusi dall'Istat, nel 2009 la Provincia autonoma di Trento presentava un indicatore di presa in carico (quota di bambini con meno di tre anni che hanno usufruito di asili nido comunali e servizi integrativi) del 19,8 per cento (13,2 per cento nel 2004), in linea con la media del Nord Est e superiore di circa 6 punti alla media nazionale.

Fra le altre iniziative di rilievo poste in atto dall'ente provinciale per la conciliazione famiglia-lavoro vi è lo standard relativo al "*Family audit*". L'audit famiglia-lavoro è uno strumento strategico di gestione, adottato su base volontaria da imprese o amministrazioni pubbliche, per l'ottimizzazione della politica del personale orientata alla famiglia, sulla base del presupposto che il miglioramento della conciliazione vita-lavoro si ripercuota in migliori performance delle organizzazioni stesse (si veda anche il contributo di Amici, in questo volume).

Altre misure per favorire la conciliazione sono previste nei citati Documenti degli interventi di politica del lavoro. Il Documento approvato per il triennio 2011-2013 prevede due progetti di nuova istituzione: il primo, a favore del lavoro dipendente, sostiene la sperimentazione di interventi di riorganizzazione dei regimi di orario a beneficio di donne e uomini che devono assolvere a impegni di cura e assistenza (sono previsti contributi fino a 25 mila euro per singolo progetto e le regole di erogazione delineano un iter semplificato per le imprese che hanno iniziato il processo relativo al *Family audit*); il secondo si rivolge alle lavoratrici autonome e istituisce un registro nominativo di persone con esperienza nella gestione d'impresa (*co-manager*), formate per intervenire nel caso in cui le imprenditrici abbiano necessità di essere sostituite per un determinato periodo di tempo per motivi familiari. Un terzo tipo di interventi a sostegno delle esigenze conciliative, che si pone in continuità con il passato, è rappresentato dagli incentivi all'occupazione riconosciuti alle aziende che assumono a tempo indeterminato e parziale o riducono l'orario dal tempo pieno al tempo parziale di lavoratori e lavoratrici impegnati in attività di cura e assistenza (gli incentivi ammontano a 3 mila euro nel biennio per la trasformazione d'orario e a 6 mila euro nel caso di assunzione con orario a tempo parziale). Sono inoltre previsti incentivi economici (dai 3 ai 5 mila euro a seconda della durata del contratto) affinché le esigenze di personale che si vengono a creare in seguito a riduzioni di orario concesse per motivi di cura siano coperte con l'assunzione di donne. Tra le novità introdotte, vi è inoltre un intervento che favorisce il coinvolgimento dei padri nelle attività di cura, incentivando i congedi parentali presi in alternativa alla madre per un massimo di quattro mensilità:

Con riferimento al triennio già concluso, la Provincia ha erogato contributi (non differenziati per genere) per favorire la diffusione di contratti di lavoro a tempo parziale, motivati da esigenze di cura, per 140 mila euro circa e ne sono risultate beneficiarie 61 donne (i dati si riferiscono al biennio 2009-2010).

Inoltre, grazie anche alle risorse del FSE, è stata finanziata l'emissione di buoni di servizio (*voucher*) per consentire alle famiglie di usufruire di servizi di cura e di custodia di minori, complementari a quelli erogati da servizi istituzionali, riducendone i costi fino al 90 per cento. Nel 2010 le somme impegnate, pari a 2,7 milioni di euro, hanno consentito l'integrale soddisfazione della domanda. Il FSE ha coperto il 28 per cento del fabbisogno finanziario; per la rimanente quota sono state utilizzate risorse provinciali (23,9).

VENETO

Il mercato del lavoro del Veneto si caratterizza per un tasso di occupazione maschile in linea con quello del Nord Est a cui si contrappone un tasso di occupazione femminile sensibilmente inferiore. Il divario tra i due tassi è superiore sia a quello mediamente registrato nel Nord sia a quello del Centro del Paese.

Nel 2007, in sede di programmazione per i successivi cinque anni, la Regione si era posta l'obiettivo di aumentare il tasso di occupazione femminile utilizzando gli strumenti della formazione e della conciliazione. Con la crisi è venuta meno la connotazione di genere nelle politiche di sostegno al lavoro, mentre è continuata l'opera di potenziamento dei servizi socio educativi all'infanzia la cui dotazione è, tuttavia, ancora inferiore a quella media del Nord.

1. Le leggi regionali

Il nuovo Statuto, approvato l'11 gennaio 2012, ribadisce che la Regione rimuove ogni ostacolo per "rendere effettiva la parità sociale della donna". Introduce inoltre l'affermazione che la legge elettorale deve promuovere condizioni di parità per l'accesso alle cariche elettive al fine di conseguire un'equilibrata rappresentanza dei sessi.

La materia delle pari opportunità è trattata in modo frammentato nella normativa regionale che ha recepito le indicazioni delle leggi nazionali e che, in generale, ha enunciato principi ed indirizzi senza porre vincoli o specifici incentivi.

Con la legge regionale 30 dicembre 1987, n. 62, è stata istituita, presso la Giunta regionale, la "Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna". Il tema delle pari opportunità è stato poi riconosciuto come prioritario dal Programma regionale di sviluppo, approvato con legge regionale del 9 marzo 2007, n. 5, una norma a carattere generale che enuncia indirizzi e priorità per l'azione della Giunta regionale e per l'attività di competenza degli enti locali e territoriali. La legge regionale 13 marzo del 2009, n. 3, infine, nel riordinare la normativa regionale su occupazione e mercato del lavoro, ha stabilito che la Regione rispetta i principi di "sussidiarietà, universalità e pari opportunità riferite al genere, alla cittadinanza e alle condizioni di svantaggio sociale" e che la Consigliera regionale di parità è membro di diritto della Commissione regionale per la concertazione tra le parti sociali.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

Nella Regione Veneto i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Assessorato regionale all'Economia e sviluppo, ricerca e innovazione (l'Assessore ha la delega per l'imprenditoria femminile e le politiche di genere);
- Commissione per la Realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna della Regione del Veneto;
- Consigliera di parità regionale;

B) nell'ambito della struttura amministrativa della Regione

- Servizio Formazione continua, orientamento e progetti speciali;

- Servizio Famiglia;
- Direzione Industria e artigianato.

3. L'occupazione dipendente

Le politiche di sostegno all'occupazione femminile sono state attuate con le disponibilità del Fondo sociale europeo il cui regolamento prevede espressamente che siano poste in essere misure per migliorare l'accesso all'occupazione e la partecipazione sostenibile delle donne con lo scopo di ridurre la segregazione di genere e di riconciliare la vita lavorativa e privata.

Il Programma operativo regionale 2007-2013, obiettivo "competitività e occupazione", approvato nel febbraio 2007, ha individuato due strumenti per favorire l'occupazione femminile: la formazione e la conciliazione. Ciò è stato poi confermato nel già citato Programma regionale di Sviluppo del 2007. Per il periodo di programmazione 2007-2013, nel 2009 sono stati stanziati circa 4 milioni di euro che hanno finanziato 16 progetti presentati da enti accreditati, con i quali sono state poste in essere azioni di orientamento, formazione e accompagnamento allo scopo di favorire l'ingresso, il rientro e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. L'iniziativa ha interessato quasi 1.400 donne.

Con la crisi economico-finanziaria, dal 2010 i fondi europei sono stati destinati al reinserimento dei lavoratori del sistema produttivo in Cassa integrazione in deroga oppure in mobilità senza particolari riferimenti alle tematiche di genere

La Regione ha aderito ai programmi PARI promossi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per il sostegno e il ricollocamento dei lavoratori in Cassa integrazione o in mobilità. Nel biennio che va dal secondo semestre 2006 al primo semestre 2009 l'iniziativa ha raggiunto 904 lavoratori di cui circa l'80 per cento donne. Il Veneto ha aderito anche programma *Welfare to work* per il quale non è stato previsto un cofinanziamento regionale e la cui attuazione è tuttora in corso (tav. 1).

3. L'imprenditoria femminile

Il principale strumento normativo di sostegno e di promozione per le piccole e medie imprese femminili in Veneto è costituito dalla legge regionale 20 gennaio 2000, n. 1, unitamente alla delibera della Giunta regionale del 17 ottobre 2006. L'impresa riceve un finanziamento agevolato a valere su un fondo di rotazione costituito presso la finanziaria regionale Veneto Sviluppo S.p.A che cura l'istruttoria delle pratiche di finanziamento e che, a sua volta, mette a disposizione delle imprese ulteriori finanziamenti agevolati a valere su una convenzione stipulata con la Banca europea per gli investimenti. Gli incentivi non sono vincolati all'emanazione di bandi regionali, ma erogati "a sportello" su specifica richiesta delle imprese per il tramite degli istituti di credito e dei confidi. Dalla fine del 2006, anno in cui lo strumento agevolativo è stato di fatto attivato, sono stati stanziati oltre 13 milioni di euro, di cui oltre 8 milioni effettivamente erogati a fine dicembre 2010 (il 30 per cento di questi a valere su fondi BEI). Più di 1.100 le domande ammesse al finanziamento, 750 imprese le imprese finanziate.

Il sostegno all'imprenditoria femminile rientra anche negli obiettivi finanziati con i fondi strutturali europei di sviluppo regionale (FESR) grazie ai quali, dal 2006 al 2010, sono stati stanziati oltre 16 milioni di euro, oltre l'80 per cento degli stanziamenti si riferisce al bando del settembre 2009 relativo al Programma operativo regionale 2007-2013 le cui graduatorie sono state pubblicate nel marzo 2010.

Nell'ambito degli interventi previsti dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215, la Regione Veneto ha gestito direttamente il IV e il V bando aggiungendo fondi propri per, rispettivamente, 2,6 e 3 milioni di euro. Le imprese femminili assegnatarie di contributi sono state 474, ma ne hanno effettivamente beneficiato solo 133 a causa del frequente ricorso alla revoca delle agevolazioni per il venir meno dei presupposti per l'erogazione.

La citata legge regionale 1/2000, favorisce l'imprenditoria femminile anche con la formazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici. In tale ambito, nel biennio 2009-2010 è stato, tra l'altro, finanziato un piano integrato di sostegno alle imprenditrici che ha coinvolto anche le Camere di commercio regionali, comprendente seminari sugli incentivi pubblici, corsi di formazione sugli strumenti finanziari, test di autovalutazione, percorsi integrati di formazione e assistenza per neo imprenditrici.

Sempre nell'ambito della formazione, la Regione, in base alla legge nazionale 215/92, ha presentato progetti nell'ambito degli ultimi tre bandi per complessivi 1,4 milioni di euro, di cui metà cofinanziati dallo Stato.

Presso tutte le Camere di commercio provinciali sono stati istituiti i Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile in attuazione della legge 215/1992. L'attività svolta è stata più o meno intensa a seconda delle province. La maggior parte dei Comitati svolge una funzione di informazione sulle iniziative a carattere regionale o nazionale in favore dell'imprenditoria femminile e organizza corsi e seminari per la formazione delle donne che intendono svolgere attività di impresa. In alcune province sono stati organizzati bandi per concedere contributi o premi in denaro a imprese femminili (Rovigo), oppure servizi di assistenza e tutoraggio in fase di avvio dell'attività di impresa (Padova, Verona).

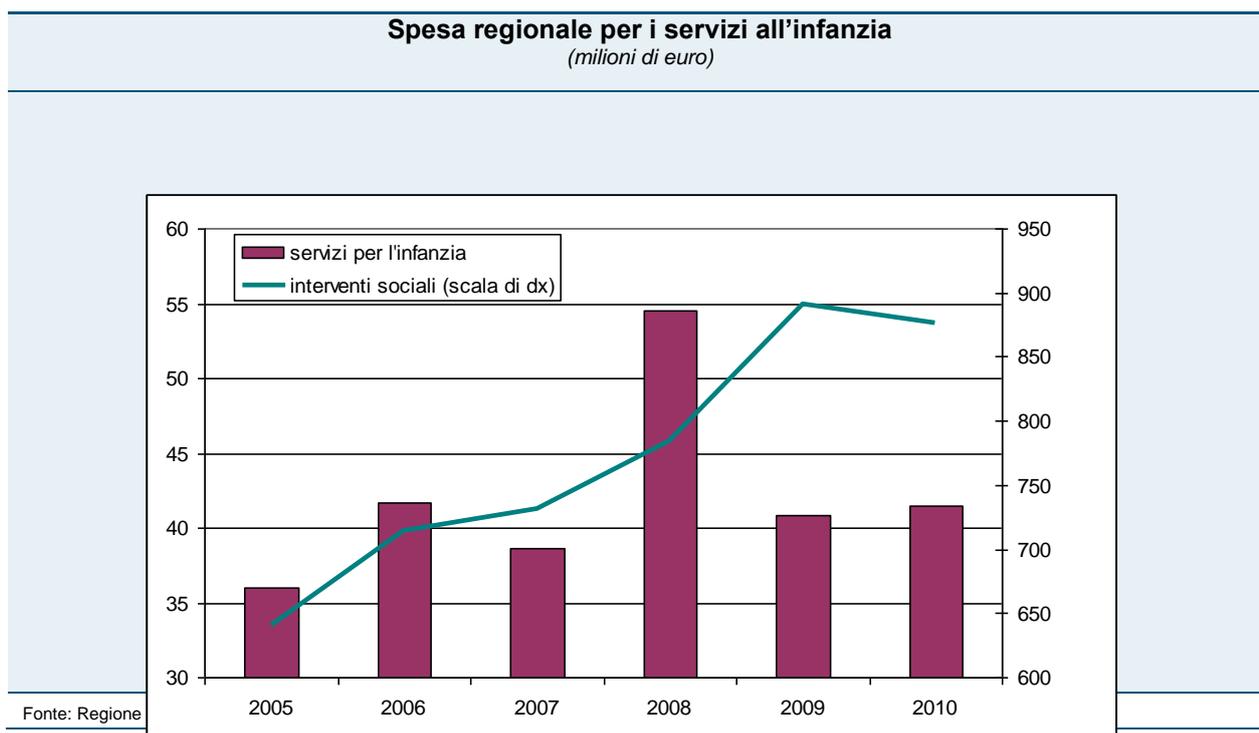
5. La conciliazione vita-lavoro

Sulla base dei dati dell'Istat, nel 2009 il Veneto ha presentato un indicatore di presa in carico (numero di bambini con meno di tre anni che hanno usufruito di asili nido comunali e servizi integrativi sul totale dei bambini nella stessa fascia di età) del 12,5 per cento, a fronte di una media del Nord e nazionale pari, rispettivamente, al 19,4 e 13,5 per cento. Integrando i dati Istat con quelli degli asili privati sovvenzionati direttamente dalla Regione, l'indicatore di presa in carico sarebbe stato pari al 14,2 per cento¹.

Un contributo al miglioramento dell'indicatore di presa in carico proviene dai cd. nidi in famiglia. Si tratta della possibilità, dopo aver superato un percorso formativo e aver acquisito l'accreditamento presso la Regione, di accudire al proprio domicilio fino a sei bambini con meno di tre anni. L'iniziativa, avviata nel 2008, persegue gli obiettivi di integrare i nidi veri e propri con strumenti più flessibili e favorire l'occupazione femminile. Ad agosto 2010 i nidi in famiglia erano 210 (139 nell'agosto 2009) e i bambini frequentanti 760 (392 nel 2009).

In base alle *Relazioni di analisi della gestione* predisposte dall'Assessorato al Bilancio, nel 2010 (ultimi dati disponibili), i fondi impegnati per i servizi all'infanzia sono stati pari a 41,5 milioni di euro, il 4,7 per cento della spesa per interventi sociali. L'evoluzione della spesa regionale nell'ultimo quinquennio è rappresentata dalla figura 1. L'incremento che si è verificato nel 2008 (41 per cento) è concomitante all'avvio del Piano straordinario di intervento per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio educativi per l'infanzia, ai sensi della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

¹ L'Istat conduce la propria rilevazione sugli asili nido presso i Comuni e considera sia le strutture pubbliche sia quelle private qualora abbiano ricevuto un contributo economico dai Comuni stessi. In Veneto la maggior parte delle strutture private riceve il contributo pubblico direttamente dalla Regione, sfuggendo così alla rilevazione Istat. I dati Istat sono stati quindi integrati con quelli forniti dall'Amministrazione regionale, comprendenti anche le strutture private sovvenzionate dalla Regione.



Con l'Intesa "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" sancita il 24 aprile 2010 sono stati assegnati alla Regione Veneto 3,3 milioni di euro. Con delibera della Giunta regionale del 21 settembre 2010 la Regione, ha destinato circa la metà di tali risorse al potenziamento della rete integrata dei servizi socio educativi all'infanzia. La restante parte è stata suddivisa tra tre diverse iniziative in materia di conciliazione, ancora in fase di avvio. La prima, alla quale sono stati destinati 850 mila euro, prevede incentivi ad aziende pubbliche e private che sostengano dei costi per favorire il rientro delle lavoratrici dal congedo per maternità (ad es. per l'istituzione della banca delle ore, part-time, *job-sharing* ecc). La seconda ha destinato 541 mila euro a comuni o consorzi di Comuni che attivino piani territoriali degli orari. I bandi relativi a queste due iniziative sono stati pubblicati il 29 dicembre 2011. I restanti 200 mila euro verranno utilizzati per l'implementazione del *Family audit* (cfr. il paragrafo: Provincia autonoma di Trento).

Iniziative di *Welfare to work* nel Veneto

Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo (euro)	Categoria di lavoratori interessata (1)	Numero di lavoratori coinvolti	
					di cui: donne
Programma PARI (apr. 2006-mar. 2008)					
Sostegno al reddito (450 euro al mese per 10 mesi) + voucher formativo 1.000 euro	Fondi ministeriali	Fondi ministeriali per 4,0 mln	- prevalentemente disoccupati non percettori di ammortizzatori sociali (donne e over 45 anni); - in misura minore: lavoratori che già beneficiano di ammortizzatori sociali	444	Circa l'80 per cento
Voucher formativo	Fondi ministeriali			325	
Programma PARI 2007 (sett. 2008-giu. 2009)					
Sostegno al reddito (450 euro al mese per 10 mesi) + voucher formativo 1.000 euro	Fondi ministeriali + fondi regionali in pari proporzione + fondi residui programma PARI	1,6 milioni di euro.	Lavoratori svantaggiati individuate con DGR. N. 1019 del 06.05.2008	311	245
Voucher formativo	Fondi ministeriali + fondi regionali in pari proporzione + fondi residui programma PARI		Lavoratori svantaggiati individuate con DGR. N. 1019 del 06.05.2008	118	106
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (mar. 2011-dic. 2011)					
Dati non disponibili: in Veneto il programma <i>Welfare to work</i> è stato prorogato a giugno 2012					
Fonte: Italia Lavoro.e Regione Veneto. (1) Ai lavoratori percettori dell'indennità di disoccupazione è stato riconosciuto il solo voucher formativo.					

FRIULI VENEZIA GIULIA

Il mercato del lavoro regionale è stato caratterizzato nella media del periodo 2004-2010 da un tasso di occupazione lievemente inferiore a quello del Nord Est ma superiore a quello nazionale. Nello stesso periodo il divario nel tasso di occupazione tra uomini e donne è rimasto stabile; analizzando i dati per grado di istruzione emerge come, oltre a diminuire al crescere del grado di istruzione, i divari risultino inferiori a quelli nazionali per tutte le classi di istruzione. I divari salariali tra uomini e donne sono lievemente inferiori alla media del Nord Est ma superiori alla media del Paese.

La produzione normativa della Regione in tema di pari opportunità tra uomo e donna è stata indirizzata verso la messa a punto di strumenti (azioni positive) atti a favorire la rimozione concreta dei fenomeni discriminatori. Al finanziamento delle azioni positive sono state destinate risorse del Fondo sociale europeo (FSE), fondi statali e risorse proprie. Rilevante è stato l'apporto finanziario della programmazione FSE 2000-06 (con uno stanziamento complessivo di circa 36 milioni di euro) mentre nella programmazione 2007-13 è stato dato maggiore spazio alle politiche trasversali. Nel complesso, l'approccio adottato rispetto ai divari di genere nel mercato del lavoro, e non solo, è coerente con gli obiettivi di Lisbona e le direttive comunitarie ed evidenzia l'impegno profuso dalla Regione per le pari opportunità nonostante l'esiguità delle risorse a disposizione.

1. Organismi provinciali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In Friuli Venezia Giulia i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Assessorato regionale al lavoro, formazione, commercio e pari opportunità;
- Consiglieria regionale di parità;
- Commissione regionale per le pari opportunità;
- Consigliere e Consiglieri provinciali di parità;
- Assessorato regionale all'istruzione, università, ricerca, famiglia, associazionismo e cooperazione.

B) nell'ambito dei Servizi presenti in Regione (a supporto degli organi elencati al punto A)

- Servizio lavoro e pari opportunità;
- Servizio programmazione e gestione interventi formativi;
- Servizio politiche per la famiglia e sviluppo dei servizi socio-educativi;
- Servizio gestione fondi comunitari.

Animatrice di pari opportunità. – Per facilitare un efficace uso delle risorse del Fondo sociale europeo 2000–2006 (FSE, Misura E1 - *Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro*) è stata istituita la figura dell'*Animatrice di pari opportunità*¹, con il compito di svolgere, in raccordo con il Servizio gestione fondi comunitari della Regione, una funzione di indirizzo e di sostegno per la realizzazione delle azioni positive coinvolgendo maggiormente la popolazione femminile sul territorio e convogliando la spesa verso interventi coerenti con il principio di *gender mainstreaming*. L'Animatrice svolge, inoltre, una funzione di monitoraggio degli interventi attuati.

¹ Incarico conferito alla Consiglieria regionale di parità.

2. Le leggi regionali

Tra le principali norme regionali in tema di pari opportunità tra uomo e donna merita menzione la L.R. 22 luglio 1978, n. 81 (*Istituzione dei consultori familiari*) che si propone l'obiettivo di fornire alle donne e alle famiglie un'adeguata informazione in tema di gravidanza. Con la L.R. 20 marzo 1987, n. 8, (*Interventi della Regione per la tutela della maternità delle lavoratrici autonome: coltivatrici dirette, artigiane, esercenti attività commerciali*) viene prevista la concessione di fondi ai Comuni, da parte della Regione, per la erogazione di contributi alle lavoratrici autonome in maternità. Riveste particolare interesse la L.R. 21 maggio 1990, n. 23 e successive modifiche, ispirata ai principi enunciati nella "Risoluzione sulla situazione della donna in Europa" adottata dal Parlamento europeo il 17 gennaio 1984, che ha istituito e disciplinato la *Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna* affidandole il compito di monitorare l'effettivo rispetto del principio di pari opportunità tra i generi e di intervenire proponendo azioni positive e valutando preventivamente le politiche degli operatori pubblici e privati locali. La L.R. 16 agosto 2000, n. 17 (*Realizzazione di progetti antiviolenza e istituzione di centri per donne in difficoltà*), facendo propria la Dichiarazione e il Programma d'azione della IV Conferenza mondiale sulle donne di Pechino (1997), finanzia la costituzione di *Centri antiviolenza* e di *Casi di accoglienza* al fine di contrastare ogni forma di violenza sessuale, psicologica, fisica ed economica contro le donne. La L.R. 8 aprile 2005, n. 7 (*Interventi regionali per l'informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro*) istituisce i *punti di ascolto* e finanzia progetti specifici per contrastare i fenomeni di mobbing e di violenza psicofisica. La L.R. 9 agosto 2005, n. 18 e successive modifiche (la cosiddetta *Legge sul buon lavoro*) traccia le linee guida per le politiche attive in tema di lavoro e formazione. Si tratta di un dispositivo che, oltre a vincolare la Regione a redigere un *Piano triennale di politica del lavoro* (si veda *infra*), distingue tra interventi per l'occupazione *ordinari* (artt. 30–33) per i lavoratori in situazioni di svantaggio occupazionale, *straordinari* per le situazioni di grave crisi occupazionale (art. 48) e per favorire l'attività di ricerca (art. 16); gli interventi sono calibrati in funzione dell'età dei richiedenti e sono più *intensi* se interessano le donne. Inoltre, la L.R. 18/2005 definisce funzioni e compiti delle Consigliere e dei Consiglieri regionali e provinciali di parità (e la loro *rete regionale*) e istituisce l'*Agenzia regionale del lavoro*. Le LL.RR. 18 agosto 2005, n. 20 (*legge sull'educazione nella prima infanzia*) e 7 luglio 2006, n. 11² (*Interventi regionali a sostegno della famiglia e della genitorialità*) individuano i soggetti tenuti a programmare e a gestire i servizi per l'infanzia all'interno del territorio di propria competenza adottando azioni positive che favoriscano la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Infine, la LR 16 novembre 2010, n. 20, ha introdotto il *bilancio di genere* tra le forme di rendicontazione sociale che la Regione e gli altri enti locali possono svolgere su base volontaria

3. L'occupazione dipendente

Con la L.R. 18/2005 (*Legge sul buon lavoro*) la Regione si è dotata di uno strumento volto a definire l'ambito delle politiche attive per il lavoro e fronteggiare le situazioni di crisi occupazionale, con la finalità di sostenere il reinserimento lavorativo di soggetti particolarmente svantaggiati. Tale legge si caratterizza per un approccio *selettivo* al tema dell'occupazione, in base alle caratteristiche soggettive dei beneficiari, e *multidimensionale* rispetto ai temi del *welfare*, della famiglia, delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e della formazione. Inoltre, nel delineare le sue linee strategiche, vincola la Regione a dotarsi di un piano d'azione di durata triennale da seguire nel predisporre gli interventi, la cui attuazione è affidata all'*Agenzia regionale del lavoro*. La *legge sul buon lavoro* assegna un ruolo centrale ai potenziali beneficiari degli interventi e a una serie di attori istituzionali da coinvolgere nella redazione del *Piano triennale regionale di politica del lavoro*³ (l'*Agenzia regionale del lavoro*, le Amministrazioni provinciali, le forze sociali, i centri per l'impiego e gli operatori privati). Il Piano, adottando una filosofia di *monitoraggio, valutazione e revisione*, fornisce una descrizione delle

² Entrambe le leggi sono state modificate dalla L.R. 24 maggio 2010, n. 7 (*Sistema educativo integrato dei servizi per la prima infanzia*).

³ Previsto dall'art. 3 della L.R. 18/05; a luglio 2011 è stato approvato il piano per il triennio 2011-2013.

dinamiche in atto nel mercato del lavoro (gli ingressi in cassa integrazione e in mobilità, gli avviamenti e le cessazioni e i mutamenti nella condizione occupazionale dei soggetti *fragili*⁴), stila un bilancio degli interventi attuati nel biennio precedente e indica gli interventi da attuare nel triennio di riferimento. In particolare, la strategia delineata dalla legge si sviluppa su due direzioni:

1. la predisposizione di misure quali le attività formative, di orientamento e assistenza attiva nella ricerca di una nuova occupazione che, tenendo conto delle potenzialità e dell'esperienza pregressa del beneficiario, favoriscano il ricollocamento del lavoratore.
2. In raccordo con le politiche nazionali, è prevista l'erogazione di incentivi economici ai lavoratori e alle imprese per favorire il reinserimento dei lavoratori coinvolti in situazioni di grave crisi occupazionale.

Nel corso del 2010 la quota di donne interessata dagli interventi per l'occupazione, previsti dalla L.R. 18/2005, è stata del 56 per cento per gli interventi *ordinari*, del 48 per cento per quelli *straordinari* e del 26 per cento per quelli volti a favorire l'attività di ricerca. Gli incentivi previsti da tali interventi si rivolgono a lavoratori e lavoratrici in situazioni di svantaggio occupazionale ovvero provenienti da situazioni di crisi occupazionale, promuovono l'avvio di nuove imprese, le nuove assunzioni e la stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

I programmi PARI (2006–2007), PARI 2007 (2008-2009) e Welfare to Work (2009-in corso; cfr. tav. 1) stabiliscono il ricorso a politiche attive per il ricollocamento e di sostegno al reddito e si rivolgono ai soggetti più deboli (cassaintegrati anche in deroga, lavoratori in mobilità e disoccupati di lungo corso). È previsto anche il supporto del Ministero del lavoro nella gestione delle crisi aziendali per il ricollocamento dei lavoratori coinvolti. I lavoratori coinvolti, fruiscono di un voucher formativo e, in alcuni casi, di misure di sostegno al reddito con lo scopo di aggiornarne le competenze in funzione del proprio progetto di reinserimento. Le donne, oltre agli over 45 e agli over 50 disoccupati da lungo periodo⁵, figurano tra i soggetti ai quali è stata data priorità nella fruizione degli interventi. Il programma PARI ha interessato 412 donne, pari a oltre i tre quarti del totale dei beneficiari: delle 219 donne ricollocate nel mercato del lavoro, 135 hanno sottoscritto un contratto a tempo determinato e 84 a tempo indeterminato. Le donne rappresentano il 65 per cento dei 608 beneficiari del programma PARI 2007: il 40 per cento delle 392 donne beneficiarie sono state ricollocate nel mercato del lavoro. I programmi PARI e PARI 2007 hanno utilizzato i fondi FSE 2000-2006. Tra le politiche finanziate a valere sui FSE 2007-2013 rientrano le politiche per il re-impiego previste dal programma Welfare to Work.

Nell'ambito della programmazione del FSE 2000-2006 e delle iniziative comunitarie EQUAL, coordinate in Regione dalla Consigliera di parità, è stato lanciato il progetto “Ess.Er.Ci - Rewritten Social Contract” con l'attivazione di laboratori per facilitare la presenza delle donne nei luoghi decisionali, la progressione di carriera, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e promuovere il *bilancio di genere* come strumento di rendicontazione sociale delle politiche di genere. Tenendo conto che il target delle politiche di genere è l'intera popolazione, il bilancio di genere va inteso come strumento per perseguire un uso efficiente delle risorse disponibili. Nel corso del 2010 la Regione ha istituito un bando⁶ per l'adozione da parte degli Enti locali della regione di bilanci di genere con un impegno di

⁴ Donne in cerca di reinserimento lavorativo, disoccupati di lungo periodo, lavoratori in mobilità, giovani senza un titolo di studio, disoccupate ultra quarantenni, donne da sole e con almeno un figlio a carico, disabili, lavoratori over 50 e/o privi di competenze specifiche.

⁵ Si considerano disoccupati di lungo periodo gli over 45 che versano in uno stato di disoccupazione che va dagli 8 ai 18 mesi e gli over 50 in uno stato di disoccupazione che va dai 12 ai 18 mesi.

⁶ Ai sensi dell'articolo 7, comma 8, della L.R. 21 luglio 2006, n° 12.

spesa pari a 100 mila euro e un massimale per Ente di 10 mila euro⁷. Nel 2011 sono stati messi a disposizione circa 100 mila euro.

Nel mese di settembre 2011 è stato pubblicato il bando Progetto Pro.f.i.qua (*Professionalità, Formazione, Inserimento e Qualificazione*) che mette a disposizione contributi individuali di seimila euro, a valere sul Fondo per l'Occupazione, per incentivare la partecipazione a corsi di alta formazione per chi, attualmente disoccupato, ha lavorato con contratti a progetto tra il 2009 e il 2010 presso aziende colpite dalla crisi.

4. L'imprenditoria femminile

Secondo il 2° *Rapporto Nazionale sull'Imprenditoria Femminile* (2011) di Unioncamere, nel primo semestre del 2010 la regione presentava una incidenza delle imprese femminili⁸ sul totale delle imprese del 23,7 per cento, in crescita dello 0,34 per cento rispetto ai dodici mesi precedenti.

La L.R. 22 aprile 2004, n. 13, prevede dei contributi volti a sostenere le attività libero-professionali per mezzo di agevolazioni per l'avvio dell'attività professionale, l'acquisizione di alcune certificazioni di qualità, l'aggiornamento professionale e per l'accesso al credito. Secondo il Rapporto 2007 dell'Agenzia regionale del lavoro, tra il 2004 e il 2007 sono stati erogati circa 800 mila euro per l'avvio di 157 attività libero-professionali in forma individuale o associata. Il 35 per cento degli interventi ha interessato le donne.

Per quanto riguarda gli interventi previsti dalla L. 215/1992 (*Azioni positive per l'imprenditoria femminile*), tra il 2001 e il 2006 il Friuli Venezia Giulia ha gestito il IV, il V e il VI bando, per un totale di fondi distribuiti pari a circa dieci milioni di euro, integrando i fondi statali con risorse proprie. In regione, la L. 215/1992 ha generato investimenti pari a circa venticinque milioni di euro e sono state assunte 728 donne su un totale di 880 nuovi posti di lavoro. Le imprese femminili che hanno effettivamente utilizzato l'agevolazione sono state rispettivamente 81 e 207 per il IV e V bando, che prevedevano un contributo a fondo perduto, e 48 per il VI, per il quale metà dell'agevolazione era stata trasformata in un finanziamento a tasso agevolato.

A partire dal 1999 sono stati istituiti, presso tutte le Camere di Commercio provinciali della regione, i Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile (Cif). Tra gli interventi intrapresi dai Cif figurano attività formative e di consulenza per favorire lo sviluppo della cultura d'impresa al femminile, indagini conoscitive e iniziative per facilitare l'accesso al credito delle imprese femminili.

Nell'ambito della citata programmazione 2000–2006 del FSE e delle iniziative comunitarie EQUAL ricordiamo il “Progetto Imprenderò”, avviato per la prima volta nel 2003, finalizzato alla diffusione della cultura e delle competenze imprenditoriali, a favorire il passaggio generazionale e a sostenere l'avvio di nuove imprese; una seconda edizione a valere sulla programmazione del FSE 2007–2013 è stata avviata a marzo 2011 e terminerà a dicembre 2012.

Infine, per l'anno 2012, la L.R. 11 agosto 2011, n. 11, ha messo a disposizione 500 mila euro per il sostegno dell'imprenditoria femminile. Il relativo regolamento attuativo emanato con D.P.R. 23 dicembre 2011, n. 0312 prevede incentivi compresi tra 2.500 e 30 mila euro, nella misura del 50 per cento della spesa totale, per favorire la creazione di piccole e medie imprese (PMI) femminili.

⁷Tra i principali Enti locali che in regione hanno redatto il bilancio di genere sono comprese le Province di Gorizia, Trieste e Udine e i Comuni di Udine e Monfalcone.

⁸L'incidenza è stata calcolata a norma della L. 215/1992.

5. La conciliazione vita-lavoro

Con riferimento ai servizi alla prima infanzia, sulla base dei dati diffusi dall'Istat, il Friuli Venezia Giulia ha presentato un indicatore di presa in carico (rapporto tra il numero di bambini con meno di tre anni che hanno usufruito di asili nido comunali e di servizi integrativi e il totale dei bambini della stessa fascia di età) nel 2009 pari al 17,7 per cento (9,4 nel 2004), a fronte di una media del Nord Est e nazionale rispettivamente del 19,4 e 13,5 per cento.

La L.R. 20/2005 e successive modifiche “*riconosce il diritto di scelta e l'autonomia educativa delle famiglie e offre sostegno al lavoro di cura dei genitori in modo da favorire la conciliazione tra impegni familiari e scelte professionali e facilita l'accesso delle donne nel mercato del lavoro, in un quadro di pari opportunità*”. È così riconosciuta l'esistenza di un conflitto, tra svolgimento di un'attività lavorativa e ménage familiare, che richiede una migliore offerta di servizi per la prima infanzia per essere superato e permettere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Inoltre, la L.R. 20/2005 opera una distinzione tra i nidi per l'infanzia e gli altri servizi integrativi e individua gli enti preposti a programmare e gestire, all'interno del proprio ambito territoriale, l'erogazione di tali servizi. Riveste particolare rilevanza il *Regolamento per i servizi alla prima infanzia*, approvato nell'agosto del 2011, che disciplina i requisiti e le modalità di realizzazione, organizzazione e funzionamento, nonché le procedure per la vigilanza e l'accreditamento dei servizi destinati alla prima infanzia (da zero a 36 mesi) nei quali rientrano gli asili nido, i centri per bambini e genitori, gli spazi gioco, le attività dell'educatore domiciliare e quelle di babysitter locale. Il regolamento è stato preceduto da consultazioni con gli *stakeholders* del settore (i servizi sociali dei Comuni, i gestori pubblici e privati, le associazioni professionali e le Aziende socio-sanitarie) e disciplina le varie tipologie di servizi (nidi d'infanzia, servizi integrativi e sperimentali), il servizio educativo domiciliare e di babysitter locale. Per i primi tre anni di attività lo stanziamento generale previsto è pari a circa 19 milioni di euro di cui 4 milioni destinati alle famiglie per l'abbattimento delle rette.

Tra le politiche di conciliazione per favorire il reingresso nel mercato del lavoro, il reinserimento nell'occupazione svolta in precedenza e l'emersione del lavoro irregolare vi sono tre bandi di particolare rilievo.

Nell'ambito della programmazione del FSE 2000–2006 e delle iniziative comunitarie EQUAL era stato attivato il progetto “Futura – Servizi di Pari Opportunità”, attivo dal 2003 al 2006, che prevedeva l'emissione di voucher di conciliazione, fino a 350 euro per sei mesi, per l'accesso a servizi di cura e assistenza di familiari al di sotto dei 15 anni, disabili e degli over 75. Gli asili nido, le pulizie a domicilio, le strutture educative, i servizi educativi per i minori, i servizi di assistenza agli anziani e i pasti a domicilio sono le tipologie per le quali, grazie ai voucher, è stato possibile abbattere i costi di mercato. A partire dal 2005, il progetto Futura ha fatto proprio il concetto di *genitorialità* permettendo anche agli uomini occupati, con esigenze di cura verso i membri fragili del proprio nucleo familiare, di beneficiare dei voucher di conciliazione. Il progetto ha coinvolto quasi trecento enti pubblici e privati e ha permesso l'attivazione di quasi cinquemila servizi e impegnato risorse per oltre cinque milioni di euro. Le donne in fase di reinserimento lavorativo post maternità sono state circa la metà dei quasi 3.500 beneficiari.

Un altro bando a valere sulla programmazione FSE 2007–2013 è stato “Professionisti in famiglia”, emanato per la prima volta nel 2008, che ha portato alla realizzazione di una rete regionale di *sportelli degli assistenti famigliari*; si tratta di una politica trasversale che attraverso un sistema di incentivi e di voucher, pur tenendo conto delle esigenze di conciliazione familiare, persegue l'emersione delle lavoratrici irregolari (babysitter, collaboratrici domestiche, badanti) per farle diventare operatrici socio-sanitarie dopo aver frequentato positivamente un corso di 250 ore. Tra il 2008 e il 2011 sono stati stipulati 4.941 contratti (di cui 2.096 nel 2009, 2.256 nel corso del 2010 e 589 nel primo trimestre 2011) rispetto a un obiettivo iniziale di 3 mila.

A luglio 2011 è stato approvato il progetto “Si.Con.Te.” che si prefigge obiettivi più ambiziosi di “Professionisti in famiglia”. Il progetto, della durata di 12 mesi, può contare su un finanziamento di 1,3 milioni di euro di cui 600 mila euro a valere sul FSE 2007-2013 e 700 mila stanziati dal dipartimento delle Pari Opportunità. “Si.Con.Te.” nasce con l’intento di realizzare un sistema integrato di interventi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per mezzo degli *sportelli di conciliazione* e attraverso il potenziamento delle funzioni già svolte dagli *sportelli degli assistenti familiari*.

Infine, vi è il bando “family friendly” per il quale nel 2010 sono stati stanziati 350 mila euro a valere sul FSE 2007–2013 (*Asse 2 – Occupabilità*). Questa misura, riconoscendo che l’efficacia delle politiche di conciliazione dipende dal grado di coinvolgimento dei datori di lavoro, si rivolge direttamente alle imprese per la presentazione di progetti finalizzati a sperimentare forme flessibili di organizzazione del lavoro. Il bando prevede l’erogazione di un contributo fino a un massimo di 30 mila euro per le imprese che decidono di introdurre misure flessibili e nuove forme di organizzazione del lavoro – compatibilmente con le esigenze e le caratteristiche del contesto aziendale – focalizzate sulla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, la promozione della condivisione delle responsabilità genitoriali e la partecipazione delle lavoratrici a processi di rafforzamento delle proprie competenze. In particolare, sono stati previsti contributi ai datori di lavoro per favorire la diffusione di forme reversibili di part-time, di telelavoro, e per favorire attraverso interventi formativi il reinserimento e l’aggiornamento dei lavoratori con esigenze di conciliazione (quindici imprese hanno usufruito dei contributi previsti dal bando).

Iniziative di Welfare to work in Friuli Venezia Giulia

Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo (euro)	Categoria di lavoratori interessata (1)	Numero di lavoratori coinvolti	di cui: <i>donne</i>
Programma PARI (ott. 2006-mar. 2008)					
Sostegno al reddito (450 euro al mese per 10 mesi) + voucher formativo 1.000 euro	Fondi ministeriali	Fondi ministeriali per 2,2 milioni	- principalmente disoccupati non percettori di ammortizzatori sociali (donne e over 45 anni);	250	circa l'80 per cento
Voucher formativi			- in misura minore: lavoratori che già beneficiano di ammortizzatori sociali	154	
Programma PARI 2007 (apr. 2008-giu. 2009)					
Sostegno al reddito (450 euro al mese per 10 mesi) + voucher formativo 1.000 euro	Fondi ministeriali e regionali	Fondi per 2,4 milioni euro: fondi ministeriali per 500 mila euro e fondi regionali per 1,9 milioni di euro.	- principalmente disoccupati non percettori di ammortizzatori sociali (donne e over 45 anni);	54	circa il 65 per cento
Voucher formativi			- in misura minore: lavoratori che già beneficiano di ammortizzatori sociali	185	
Bonus Assunzionali			- giovani tra i 18 e 29 anni privi di diploma di scuola media superiore o di qualifica professionale	55	
Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego (mar. 2009-dic. 2014)					
Sostegno al reddito (450 euro al mese per 6 o 10 mesi a seconda del settore di attività di appartenenza)	Fondi ministeriali	Fondi ministeriali per 1 milioni di euro	- principalmente disoccupati non percettori di ammortizzatori sociali (donne e over 45 anni);	225	circa il 67 per cento

Fonte: Italia Lavoro spa.

EMILIA-ROMAGNA

L'Emilia-Romagna è una delle poche regioni italiane ad avere raggiunto l'obiettivo fissato a livello europeo dall'Agenda di Lisbona relativo al tasso di occupazione femminile (almeno pari al 60 per cento) ed è l'unica regione, insieme alla Valle d'Aosta, ad avvicinarsi all'obiettivo del 33 per cento di copertura per i servizi della prima infanzia.

Nonostante queste eccellenze a livello nazionale, si rilevano alcuni elementi di criticità, quali il divario fra i tassi di occupazione maschile e femminile, in particolare per i livelli di istruzione più bassi, e la disparità nelle opportunità lavorative e nei livelli retributivi. Inoltre permangono le difficoltà di conciliazione fra lavoro di cura e lavoro retribuito, dovuto alle forti disparità nella distribuzione dei carichi di lavoro domestico fra uomini e donne. Questo determina una limitazione alle possibilità di accesso da parte delle donne alle posizioni decisionali in ambito lavorativo, in contrasto con l'elevato livello di istruzione raggiunto.

In questo contesto si inserisce la scelta fatta dalla Regione in materia di pari opportunità, che presenta carattere innovativo e che prevede l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche regionali, mediante l'attuazione di una strategia complessiva e trasversale fra tutte le Direzioni regionali.

1. Le leggi regionali

Lo Statuto della Regione Emilia-Romagna prevede l'istituzione della Commissione per le pari opportunità tramite una legge regionale, che è stata emanata il 15 luglio 2011 (n. 8); esso sancisce inoltre il principio delle pari opportunità nelle nomine degli assessori e nelle altre designazioni da parte del presidente della Giunta.

Oltre alla normativa citata, la Regione non ha adottato una legge regionale specifica per le pari opportunità, ma ha fatto una scelta, innovativa rispetto al contesto nazionale, che prevede l'adozione del principio di *mainstreaming* nella programmazione integrata delle attività sviluppate da tutte le Direzioni regionali. In quest'ottica nel 2008 l'Area di integrazione (cfr. paragrafo 2) ha elaborato un "Piano integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere" quale strumento condiviso di integrazione e coordinamento fra le Direzioni per lo sviluppo delle politiche di pari opportunità di genere nei diversi settori di attività della Regione.

Nel Piano 2008-2010 sono stati individuati quattro temi di lavoro comuni: conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro; contrasto alla violenza sulle donne; lotta agli stereotipi di genere; presidio dei fondi strutturali secondo una prospettiva di genere. Quest'ultimo assume particolare rilevanza in quanto nella programmazione dei fondi europei per il periodo 2007-2013 il tema delle pari opportunità è divenuto trasversale e non costituisce più un asse specifico, come avveniva nel periodo precedente. Nel Piano vengono illustrati per ciascuna Direzione i progetti da realizzare o in corso di realizzazione, riconducendoli a sei ambiti di *policy*, i più rilevanti dei quali sono rappresentati da "mercato del lavoro e imprenditorialità femminile" e da "conciliazione tra vita e lavoro e politiche familiari".

Nel 2010 è stato adottato un secondo Piano per il periodo 2011-2013, basato sulla "Strategia per la parità fra donne e uomini 2010-2015" dell'Unione Europea.

Di seguito vengono descritti i progetti più significativi realizzati dalla Regione, individuati in quanto facenti parte di progetti nazionali oppure sulla base delle risorse impiegate, dei risultati raggiunti o per la loro peculiarità.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In Emilia-Romagna i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Assessorato regionale allo sviluppo delle risorse umane e organizzazione, cooperazione allo sviluppo, progetto giovani, pari opportunità;
- Assessorato regionale alle attività produttive;
- Assessorato regionale alle politiche sociali;
- Assessorato regionale scuola, formazione professionale, università e ricerca, lavoro;
- Assessorato all'agricoltura;
- Consigliera di parità regionale;
- Commissione regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini;

B) nell'ambito della Regione

- Servizio Segreteria e Affari Generali della Giunta. Affari Generali della Presidenza. Pari opportunità - Gabinetto del Presidente;
- Area di integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali. Singole Direzioni Generali.

Servizio pari opportunità e Area di integrazione – Le competenze dell'Assessorato regionale allo sviluppo delle risorse umane e organizzazione, cooperazione allo sviluppo, progetto giovani, pari opportunità relative alla promozione delle pari opportunità nelle politiche regionali sono state trasferite al *Servizio Segreteria e Affari Generali della Giunta. Affari Generali della Presidenza. Pari opportunità* del Gabinetto del Presidente della Giunta. Con delibera n. 1057 del 24 luglio 2006 la Giunta regionale ha istituito l'*Area di integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali* alla quale partecipano tutte le Direzioni Generali della Regione e la cui responsabilità è attribuita direttamente al Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta. Con tale riorganizzazione si è voluto tradurre in pratica la volontà di affrontare le politiche di pari opportunità di genere in modo integrato e globale all'interno della Regione, secondo un approccio coerente con le indicazioni comunitarie.

3. L'occupazione dipendente

La Regione ha partecipato a entrambe le edizioni del Programma d'Azione per il Re-Impiego di lavoratori svantaggiati (PARI). Per la prima edizione del Programma, attuata fra il 2006 e l'inizio del 2008, era previsto a favore della Regione uno stanziamento ministeriale di 1,5 milioni di euro da erogare sotto forma di contributi all'inserimento lavorativo, a favore di imprese che avessero assunto a tempo indeterminato donne prive di lavoro o persone in situazione di disagio sociale, e 1,5 milioni in *voucher* formativi, riservati alle sole donne disoccupate (tav. 1). Le risorse ministeriali per i bonus assunzionali sono state interamente assegnate a circa 500 imprese (per l'assunzione di 480 donne), mentre per le attività formative sono stati spesi 0,7 milioni di euro, di cui hanno beneficiato 787 donne.

In occasione della seconda edizione del PARI, la Regione ha deciso di inserire l'intervento nell'ambito di un progetto più ampio finalizzato alla stabilizzazione occupazionale e al miglioramento della qualità delle condizioni di lavoro (tav. 1). I beneficiari sono stati individuati in uomini e donne in condizione di svantaggio nel mercato del lavoro, fra cui i lavoratori privi di un rapporto stabile e monogenitori disoccupati. Alle iniziative, avviate nel 2008 e conclusesi nel 2011, in base a informazioni

fornite dalla Regione, sono state destinate risorse per 14,4 milioni di euro, di cui circa un quarto proveniente dai fondi comunitari (FSE 2007-2013) e il rimanente di fonte ministeriale. Le risorse sono state solo parzialmente utilizzate; di queste, oltre il 60 per cento, pari a 1,6 milioni di euro, è andato a beneficio di donne: 1,1 milioni in forma di incentivi alle imprese che hanno assunto lavoratrici in condizioni di svantaggio (465 donne) e 500 mila euro per azioni formative e sostegno al reddito durante la formazione (146 beneficiarie).

La Regione ha partecipato all'Azione di sistema *Welfare to work* per le politiche di reimpiego promossa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per il triennio 2009-2011. Il progetto, tuttora in corso, prevede quali beneficiarie le medesime categorie previste dalla seconda edizione del programma PARI. A esso sono stati destinati 5,5 milioni di euro, provenienti per 3 milioni da fondi nazionali e per 2,5 milioni da fondi FSE 2007-2013.

La Regione ha partecipato nel 2008 alla creazione di un Catalogo Interregionale per l'Alta Formazione, in collaborazione con altre regioni, per fornire una maggiore qualificazione professionale ai lavoratori. Il progetto prevede la corresponsione di un contributo finanziario (*voucher*), di importo massimo pari a 5 mila euro, per la copertura delle spese di iscrizione a corsi contenuti nel Catalogo; grazie alla previsione di punteggi aggiuntivi per le donne e per i lavoratori atipici, la componente femminile ne ha finora beneficiato per oltre il 70 per cento (circa 1.400 donne nel biennio 2008-2009). I fondi utilizzati per le lavoratrici sono stati pari a 4,8 milioni nel 2008 e a 2,8 milioni nel 2009, per i due terzi di fonte statale e per un terzo provenienti dal FSE. Sono previste altre edizioni dell'iniziativa fino al 2014.

4. L'imprenditoria femminile

La Regione Emilia-Romagna ha partecipato con fondi propri solo al IV bando per l'assegnazione di incentivi diretti alle imprese previsti dalla L. 215/1992. I fondi distribuiti hanno superato i 4,5 milioni di euro a fronte di 6,6 milioni inizialmente concessi e l'incremento occupazionale conseguito è stato di 566 donne, pari a oltre l'80 per cento del totale delle assunzioni. A seguito di valutazioni effettuate circa la complessità di attuazione della legge rispetto agli effettivi beneficiari, la previsione di criteri eccessivamente restrittivi per il mantenimento degli incentivi e la constatazione che la legge favorisse di fatto solo determinati settori dell'economia, per gli ultimi due bandi la Regione ha deciso di non aggiungere risorse proprie e lasciare la gestione del provvedimento all'Amministrazione centrale. Gli stanziamenti statali assegnati alle imprese della regione sono stati pari a 5,5 e 1,9 milioni rispettivamente nel V e VI bando. Il totale dei fondi inizialmente distribuiti alle imprese è stato pari a 3,8 milioni per il V bando e 1,8 milioni per il VI. Non sono ancora disponibili i dati sulle somme effettivamente erogate.

Per quanto riguarda la formazione la Regione ha integrato con risorse proprie, pari a circa 600 mila euro, gli stanziamenti previsti nei tre bandi. Le azioni finanziate sono state principalmente di assistenza e accompagnamento alla fruizione dalle agevolazioni previste dalla L. 215/1992 e di informazione e promozione degli incentivi mediante seminari, siti internet dedicati e *help desk* telefonici.

Al di fuori della L. 215/1992, la Regione ha preferito strumenti di sostegno all'imprenditoria femminile più diffusi, adottando sistemi di agevolazione in tutte le misure previste dai vari piani di sviluppo e consistenti in premialità, punteggi aggiuntivi o priorità nelle graduatorie e abbattimento dei tassi di interesse nel caso di finanziamenti.

Il Piano integrato ha previsto inoltre alcuni progetti specifici, fra cui uno finalizzato al miglioramento delle condizioni socio-economiche delle donne nelle zone rurali. Una prima fase del progetto, di tipo conoscitivo della realtà delle imprenditrici in dette aree, si è svolta nel 2008 e ha comportato una spesa di 40 mila euro.

Nell'ambito dell'utilizzo delle risorse del FSE, la Regione ha promosso la Sovvenzione Globale¹ "Interventi per la qualificazione delle risorse umane nel settore della ricerca e della innovazione tecnologica", denominata *Spinner* 2013, nel cui ambito è stato pubblicato un bando riservato alle donne, denominato "Donne tecnologia e innovazione", che ha la finalità di promuovere le competenze tecnico-scientifiche delle donne e favorire l'avvio di nuove imprese femminili a base tecnologica che sviluppino i risultati di attività di ricerca svolte presso centri regionali, oltre che la partecipazione di donne a progetti e attività di ricerca industriale e trasferimento tecnologico. Il bando, aperto nel 2009 e concluso nel 2011, ha impiegato risorse per 450 mila euro ed è stato finanziato per un terzo dal FSE e per due terzi con fondi nazionali. Le 46 beneficiarie hanno potuto avvalersi del servizio di *mentoring*, che consiste in attività di accompagnamento e assistenza da parte di imprenditrici esperte, e di un percorso di *empowerment* in aula, volto a favorire un processo di valorizzazione personale e di rafforzamento della consapevolezza delle proprie capacità.

La Regione ha sostenuto anche il concorso OPTA, che si svolge annualmente dal 2007 con l'obiettivo di promuovere l'utilizzo delle nuove tecnologie nelle imprese e che nel 2010 ha previsto un bando riservato alle imprese a prevalente partecipazione femminile. L'iniziativa offre alle tre vincitrici assistenza, formazione e consulenza personalizzate da parte di esperti in progettazione, per favorire l'inserimento dell'impresa femminile all'interno delle reti e dei circuiti dell'innovazione.

Nell'ambito del progetto esecutivo dell'azione *Welfare to work* (cfr. il paragrafo 3) sono previste azioni formative finalizzate all'auto-impiego per i soggetti beneficiari che intendano avviare un'impresa, nonché un sostegno al reddito di 4.500 euro per la fase di avvio dell'attività. Dai primi dati risulta che oltre la metà delle domande è stata presentata da donne.

Nel 2000 i Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile sono stati costituiti presso tutte le Camere di commercio provinciali dell'Emilia-Romagna. L'attività svolta è stata più o meno intensa a seconda delle province. Attualmente la maggior parte dei Comitati svolge una funzione di informazione sulle iniziative a carattere regionale o nazionale in favore dell'imprenditoria femminile e organizza corsi e seminari per la formazione delle donne che intendono svolgere attività di impresa. Piuttosto diffusa è anche la predisposizione di rapporti informativi quantitativi sulla partecipazione delle donne all'economia locale. In alcune province sono state stipulate convenzioni per agevolare l'accesso al credito da parte di donne. Poche sono invece le province i cui Comitati organizzano bandi per concedere contributi o premi in denaro a imprese femminili o che offrono servizi di assistenza e tutoraggio in fase di avvio dell'attività di impresa.

5. La conciliazione vita-lavoro

In Emilia-Romagna il sostegno ai servizi per la prima infanzia risale agli anni settanta, quando gli asili nido rappresentavano già una realtà regionale. A partire dagli anni ottanta furono realizzati i servizi integrativi (quali i centri per bambini e genitori e gli spazi bambini) e dal 2004 vennero promossi i servizi cosiddetti "sperimentali" (come gli educatori domiciliari e familiari), per fornire soluzioni sempre più flessibili al problema della conciliazione fra i tempi di cura dei bambini e i tempi di lavoro. Sulla base dei dati più recenti diffusi dall'Istat, la regione Emilia-Romagna ha presentato un indicatore di presa in carico (numero di bambini con meno di tre anni che hanno usufruito di asili nido comunali e servizi integrativi sul totale dei bambini della stessa fascia di età) del 29,5 per cento nel 2009 (27,5 per cento nel 2004), a fronte di una media del Nord Est del 19,4 per cento e di una media nazionale del 13,5 per cento. Se si considerano anche i servizi privati, in base ai dati di monitoraggio delle Regioni e Province autonome, l'Emilia-Romagna presenta un tasso di accoglienza pari al 30 per cento.

¹ Si tratta di uno strumento finanziario di intervento dei fondi strutturali dell'Unione Europea per l'attuazione di iniziative di sviluppo regionale. Esso permette di assegnare la realizzazione di parte delle azioni previste dal Programma Operativo FSE a un organismo intermediario qualificato nella promozione e gestione di specifiche politiche di intervento.

Nell'ambito del Piano integrato, la Regione ha promosso un progetto che prevede contributi finanziari (*voucher*) a favore di famiglie - in possesso di determinati requisiti - che inseriscono i figli in asili nido privati autorizzati. Lo scopo è quello di ridurre la spesa di frequenza a carico delle famiglie, favorendo così l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro, nonché la progressione di carriera, di persone a rischio di esclusione dal mercato del lavoro per carichi di cura, che sono soprattutto donne. Il progetto, finanziato per il 75 per cento con fondi FSE e per il rimanente con fondi comunali, è stato avviato in via sperimentale nell'anno scolastico 2008/09. Nel 2009-2010 sono state impiegate risorse per 1,1 milioni di euro, nel 2010-2011 per 2,2 milioni e nel 2011-2012 per 2,3 milioni; vi hanno partecipato circa 20 Comuni della regione. La copertura finanziaria garantita ammonta a 3 milioni di euro all'anno fino al termine del periodo di programmazione FSE (2013). Ne hanno beneficiato 500 famiglie nel primo anno, 926 nel secondo e 948 nel terzo.

Nell'ottica della conciliazione si inserisce anche il progetto che mira a sostenere le famiglie per il mantenimento a domicilio delle persone non autosufficienti e a qualificare il lavoro di cura mediante iniziative di informazione, formazione e orientamento. Questo progetto comprende un'iniziativa volta all'emersione e alla qualificazione del lavoro di cura delle assistenti familiari mediante l'attribuzione di un contributo alle famiglie che regolarizzano il rapporto di lavoro di assistenza. Attivato nel 2007, nell'anno successivo sono state utilizzate risorse per 5,7 milioni di euro, provenienti da fondi nazionali, regionali, comunali e privati. Nel 2009 sono state utilizzate risorse per 7,5 milioni di euro, di cui 4,7 milioni per il contributo aggiuntivo a parziale copertura delle maggiori spese derivanti dalla stipula di un regolare contratto di lavoro con le assistenti familiari. Nel 2010 gli importi sono pari rispettivamente a 8,9 e 6,9 milioni di euro.

Fra le iniziative che vedono coinvolti anche i Comuni, da alcuni anni è attivo il progetto "Primo anno di vita in famiglia", che prevede l'erogazione di un contributo economico di integrazione al reddito per le donne che durante il primo anno di vita del figlio decidono di non lavorare. L'erogazione è a carico dei Comuni che hanno aderito al progetto, mentre la Regione interviene a consuntivo con la parziale copertura (circa il 30 per cento) di queste spese. Per il periodo 2009-2010 il contributo regionale è stato di 287 mila euro. La Regione ha sostenuto anche la creazione da parte dei Comuni di una rete di Centri per le famiglie (attualmente 27), che hanno lo scopo di supportare la genitorialità nei suoi vari aspetti, tra i quali quello della conciliazione con il lavoro. Nel 2010 sono stati stanziati per i Centri circa 700 mila euro, di cui 300 mila provenienti da fondi regionali e 400 mila nazionali.

In Emilia-Romagna è presente una rete di circa 50 Banche del Tempo, costituite in forma di gruppi informali o di associazioni di volontari che si scambiano fra loro attività, servizi e saperi. Le Banche del Tempo non ricevono finanziamenti pubblici, ma si avvalgono di sedi e utenze dei Comuni. Nel 2010 sono stati stanziati circa 35 mila euro per il coordinamento della rete e per il *software* utilizzato dalle Banche del Tempo.

Iniziative di <i>Welfare to work</i> in Emilia-Romagna					
Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori coinvolti	
					di cui: donne
Programma PARI (apr. 2006-mar. 2008)					
Bonus assunzionale erogato alle imprese	Fondi ministeriali	1,5 milioni	Donne prive di lavoro e persone in situazione di disagio sociale certificato.	496	480
Voucher formativo	Fondi ministeriali	1,5 milioni	Donne prive di lavoro	787	787
Programma PARI 2007 (mar. 2008-lug. 2011)					
Bonus assunzionale erogato alle imprese	Fondi ministeriali	550 mila	Svantaggiati disoccupati o persone con gravi problemi socio sanitari. Monogenitori disoccupati con figli a carico.	122	50
Voucher formativo	Fondi ministeriali	2,06 milioni	Svantaggiati disoccupati o persone con gravi problemi socio sanitari. Monogenitori disoccupati con figli a carico.	113	57
Sostegno al reddito durante le azioni formative	Fondi ministeriali	250 mila	Svantaggiati disoccupati o persone con gravi problemi socio sanitari. Monogenitori disoccupati con figli a carico.	113	55
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (1) (giu. 2011-dic. 2012)					
Bonus assunzionale erogato alle imprese	Fondi ministeriali	1,75 milioni	Svantaggiati disoccupati o persone con gravi problemi socio sanitari. Monogenitori disoccupati con figli a carico.	n.d.	n.d.
Voucher formativo	POR FSE 2007/2013	2,5 milioni	Svantaggiati disoccupati o persone con gravi problemi socio sanitari. Monogenitori disoccupati con figli a carico.	n.d.	n.d.
Sostegno al reddito durante le azioni formative	Fondi ministeriali	1,25 milioni	Svantaggiati disoccupati o persone con gravi problemi socio sanitari. Monogenitori disoccupati con figli a carico.	n.d.	n.d.

Fonte: Regione Emilia-Romagna e Italia Lavoro.

(1) Azione in corso.

TOSCANA

Il mercato del lavoro toscano si contraddistingue per tassi di occupazione e di attività tra i più elevati rispetto alle regioni del Centro, sia nel complesso sia con riferimento alla componente femminile. Tuttavia, sebbene nel 2010 il tasso di occupazione femminile abbia raggiunto il 54,5 per cento, esso resta ancora distante dall'obiettivo di Lisbona, presentando un divario di 19 punti rispetto all'analogo dato relativo alla componente maschile. Nella media del periodo 2004-2010 il divario di genere si è mostrato piuttosto stabile su tali livelli, ma ha presentato ampia eterogeneità per fasce di età e gradi di istruzione: esso è stato di oltre 23 punti per le persone tra i 35 e i 54 anni, anche a seguito delle difficili opportunità di conciliazione dei tempi vita-lavoro che colpiscono principalmente le donne; è stato invece di poco superiore ai 5 punti percentuali per le persone con grado di istruzione elevato (laurea o livelli equiparabili).

Con riferimento alle imprese, in base ai dati del II Rapporto sull'imprenditoria di Unioncamere, in Toscana quelle femminili sarebbero state pari a circa 100 mila nel primo semestre del 2010, il 23,7 per cento del totale, una quota in linea con quella media delle regioni centrali.

1. Le leggi regionali

La Regione Toscana ha legiferato in materia di pari opportunità con la legge regionale 2 aprile 2009, n. 16, sulla "Cittadinanza di genere".

Tra gli elementi salienti della normativa regionale vi è l'affermazione del "diritto alle pari opportunità fra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze di genere", e il riconoscimento del principio di cittadinanza di genere in tutte le politiche regionali, in particolare per quelle volte alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, al sostegno dell'imprenditoria e delle professionalità femminili, alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e alla vita politica e sociale. Per promuovere, diffondere e attuare gli obiettivi di parità, la legge ha istituito presso la Giunta il "Tavolo regionale di coordinamento delle politiche di genere", in veste di organo di partecipazione e di rappresentanza degli interessi in materia e di coordinamento delle risorse finanziarie dedicate nell'ambito del "Piano regionale per la cittadinanza di genere", quale strumento di programmazione e finanziamento delle diverse iniziative. La normativa prevede, inoltre, l'adozione di parametri di genere nell'assegnazione di contributi pubblici, la redazione del cosiddetto bilancio di genere e l'adeguamento delle statistiche per il monitoraggio e la valutazione d'impatto degli interventi.

Alla legge sulla "Cittadinanza di genere", una delle più organiche tra le normative regionali in materia, si affiancano altri provvedimenti volti alla tutela della rappresentanza femminile nella realtà politica e all'eliminazione di ogni tipo di discriminazione e violenza. Tra gli interventi più recenti su questi temi, si ricordano la legge regionale contro la violenza di genere (legge 16 novembre 2007, n. 59) e le norme in materia di nomine, designazioni e rinnovo degli organi amministrativi di competenza della Regione (legge 8 febbraio 2008, n. 5). Quest'ultimo provvedimento, ai fini della tutela di un'adeguata rappresentanza elettorale a livello regionale di entrambi i generi, prevede una ripartizione pro-quota per sesso (50 per cento) nelle liste dei candidati, designati a ricoprire i vari incarichi regionali.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In Toscana i principali organi a carattere istituzionale che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne all'economia e di pari opportunità sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Assessorato alle Attività produttive, Lavoro e Formazione, per quanto riguarda l'imprenditoria femminile, la formazione e l'orientamento al lavoro;

- Assessorato al Welfare e alle politiche abitative, con deleghe anche in materia di pari opportunità, per quanto concerne le politiche di conciliazione vita-lavoro;
 - Consigliera di parità regionale;
 - Commissione regionale per le pari opportunità, disciplinata dalla legge regionale 15 dicembre 2009, n. 76, che ha sostituito la precedente normativa risalente alla fine degli anni ottanta;
- B) nell'ambito della struttura amministrativa della Regione
- Tavolo regionale di coordinamento per le politiche di genere sul territorio, istituito presso la Giunta dalla legge sulla "Cittadinanza di genere";
 - Presso la Giunta regionale, il Settore Tutela dei consumatori e degli utenti, politiche di genere, politiche regionali sull'omofobia, imprenditoria femminile;
 - Settore Lavoro, Direzione Generale Competitività e sviluppo competenze.

3. *L'occupazione dipendente*

In Toscana le politiche a sostegno dell'occupazione femminile hanno trovato negli ultimi anni un'organica sistematizzazione, anche in termini di programmazione economica, nel cosiddetto "Patto per l'occupazione femminile", sottoscritto nel 2008 dalla Regione, dalle Province, dalla Consigliera di Parità e dalle parti sociali. Il Patto, rinnovato nel 2010, si articola in diversi obiettivi in termini di incrementi occupazionali e di qualificazione del lavoro femminile. Gli interventi previsti, finanziati anche con le risorse del Fondo sociale europeo, hanno tra le priorità quelle di favorire l'assunzione di donne, soprattutto di determinati target, di favorirne la formazione a scopo di reinserimento nel mercato del lavoro, di promuovere modalità organizzative che agevolino la conciliazione lavoro-famiglia.

Tra le politiche attive previste nel Patto, la Regione ha destinato, per il biennio 2008-2009, 800 mila euro annui. L'intervento, rivolto alle lavoratrici ultra 35-enni, ha previsto l'erogazione di un incentivo alle imprese di 4 mila euro per ogni assunzione a tempo pieno indeterminato e di 2,5 mila euro in caso di part-time. Nel 2010 la misura è stata di nuovo finanziata con uno stanziamento per l'anno di 800 mila euro; il target dei destinatari e le tipologie di incentivo sono stati ampliati: in particolare, vi è stato un abbassamento della soglia di età, includendo nell'obiettivo occupazionale le donne di età superiore ai 30 anni, e vi è stato un innalzamento degli incentivi, portati rispettivamente a 6 mila euro per assunzioni a tempo pieno indeterminato e a 3 mila euro per gli impieghi part-time. Nel 2011 l'intervento è stato rifinanziato con le stesse modalità del 2010.

Nell'ambito delle azioni in favore di lavoratori svantaggiati, tra i quali le donne, la Regione ha partecipato fin dall'inizio ai programmi ministeriali finalizzati al reimpiego di tali categorie di lavoratori, avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'agenzia governativa Italia Lavoro. Ha, infatti, cofinanziato entrambe le edizioni del programma PARI (Programma Azione Re-Impiego lavoratori svantaggiati): la prima edizione, PARI 2005, ha interessato solo 5 province (Arezzo, Firenze, Massa Carrara, Pisa e Pistoia); la seconda edizione, PARI 2007, ha invece coinvolto tutte le province. Nel 2010, con il programma *Welfare to work*, la Regione ha emanato il relativo bando. Rispetto alle precedenti edizioni sono stati elevati gli incentivi, portati a 6 mila euro per impieghi a tempo indeterminato full-time¹, senza alcuna soglia di età per le donne. Per l'intervento sono stati stanziati 3 milioni di euro dal Ministero del Lavoro e 600 mila euro dalla Regione. I bonus per le assunzioni sono andati a vantaggio di oltre 700 lavoratori, di cui quasi due terzi donne (tav. 1).

Al fine di coadiuvare non solo l'accesso al mercato del lavoro delle donne, ma anche i percorsi di carriera e la partecipazione femminile al contesto sociale, culturale e politico del territorio, la Regione ha

¹ Il contributo è ridotto proporzionalmente alle ore effettivamente svolte in caso di impieghi part-time; il numero di ore giornaliere non può essere, tuttavia, inferiore a 20. Sono previsti anche contributi straordinari *una tantum* (2 mila euro) per le assunzioni a tempo determinato per una durata non inferiore ai 12 mesi.

recentemente implementato uno strumento volto alla valorizzazione dei talenti femminili rappresentato dalla cosiddetta “Banca Dati dei Saperi delle Donne” (art. 4, della L.R. 16/2009). Il database, che è divenuto operativo nel 2010, ha lo scopo di raccogliere informazioni, attraverso la presentazione di *curricula*, sulle esperienze di carattere scientifico, culturale, artistico, professionale, economico e politico delle donne che lavorano o risiedono in Toscana. La banca dati si compone di due sezioni separate: una rivolta alle donne che desiderano inserire il proprio *curriculum* on-line, l'altra destinata agli Enti pubblici che si avvalgono di tale strumento per ricercare particolari esperienze e competenze femminili. Al termine del 2010 la banca dati accoglieva circa 400 *curricula* di donne che hanno reso disponibili in rete le proprie conoscenze e competenze, proponendosi per una partecipazione attiva negli organismi amministrativi di vari Enti pubblici locali.

4. L'imprenditoria femminile

La Regione Toscana investe parte delle risorse destinate alla partecipazione delle donne all'economia nel sostegno alla nascita e allo sviluppo delle imprese femminili e nella formazione imprenditoriale femminile.

Nell'ambito degli aiuti alle imprese, la Regione ha partecipato a tutti i bandi a gestione regionale (IV, V e VI) della legge 215/1992, stanziando risorse proprie per circa 6,2 milioni di euro a fronte di risorse statali pari a circa 19,2 milioni. Nel IV bando sono stati stanziati fondi per 11,1 milioni di euro, di cui oltre il 20 per cento regionali, nel V bando, circa 10 milioni, con una percentuale di partecipazione regionale del 24 per cento; nel VI bando i fondi sono stati pari a circa 4,1 milioni, di cui oltre il 35 per cento regionali. Nel complesso dei tre bandi a gestione regionale sono state agevolate (inizialmente) circa 750 imprese².

Alle iniziative attivate nell'ambito della legge 215/1992 si sono affiancate quelle previste per le imprese femminili dalla programmazione europea e inserite nei Programmi operativi regionali. Nel periodo 2002-08 la Regione ha emanato tre bandi³ per concedere alcuni contributi a fondo perduto a imprese situate nelle aree *Phasing out* e *Obiettivo 2*. Il totale delle risorse messe a disposizione nei tre interventi è stato di circa 7 milioni di euro.

Per facilitare l'accesso al credito, la Regione ha sottoscritto nel 2001 la convenzione “Investire in rosa” che è stata successivamente inserita in un più generale Protocollo d'Intesa con le banche a sostegno delle imprese regionali. Con l'emanazione della citata legge sulla “Cittadinanza di genere” la Regione ha istituito un vero e proprio fondo di garanzia al credito dedicato agli investimenti delle imprese femminili, stanziando per il biennio 2009-2010 780 mila euro, che hanno permesso l'erogazione di finanziamenti per circa 10 milioni di euro.

La Regione Toscana è attiva anche nell'ambito delle politiche per la formazione imprenditoriale femminile, sia in proprio, sia in partnership con Unioncamere e con le Camere di commercio provinciali. I Comitati camerali per l'imprenditoria femminile sono infatti attualmente attivi in tutte le province, eccetto che in quella di Grosseto dove il comitato è recentemente scaduto e non verrà a breve rinnovato. I programmi riguardano corsi di formazione, attività di informazione, di consulenza alle imprese e di tutoraggio. In particolare, sono stati realizzati corsi in collaborazione con l'Università di Firenze riguardanti il cosiddetto “Bilancio di competenze”⁴ e interventi di formazione con Unioncamere per macro-aree; sono state create pagine web per il reperimento delle informazioni sull'imprenditoria femminile; sono state realizzate varie edizioni di un programma di tutoraggio (*mentoring*), tuttora in corso, dove neo-imprenditrici sono affiancate da imprenditrici esperte per il trasferimento di conoscenze ed esperienze.

² Il numero è al lordo delle revocche.

³ Il terzo, del 2008, corrisponde di fatto alla riapertura del bando precedente.

⁴ Con questo nome si identifica, nell'ambito della formazione, un percorso che permette a un soggetto di definire meglio un progetto professionale attraverso un'analisi in forma strutturata delle proprie caratteristiche individuali (test, schede di autovalutazione).

Alcuni dei suddetti programmi di assistenza e tutoraggio hanno trovato un temporaneo finanziamento nei fondi della legge 215/1992. Oltre ai contributi alle imprese, infatti, la legge aveva previsto anche un cofinanziamento al 50 per cento di iniziative regionali rivolte alla formazione imprenditoriale femminile. Nel complesso dei tre bandi a gestione regionale sono state finanziate iniziative formative per circa 1,7 milioni di euro.

5. La conciliazione vita-lavoro

Talune iniziative regionali ricomprese nel Patto per l'occupazione femminile sono volte, oltre che ad agevolare l'inserimento lavorativo delle donne, anche a favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro, per la consolidata evidenza di forti squilibri tra i generi nel tempo dedicato alle cure familiari. Pertanto, alcuni interventi regionali, finanziati anche con le risorse dei fondi europei (programmazione POR-FSE 2007-2013), hanno riguardato l'incremento dei *voucher* spendibili per la cura di anziani, bambini e disabili, consentendo alle donne di frequentare corsi di formazione e di cercare attivamente un'occupazione, e la crescita dei servizi per l'infanzia.

I servizi alla prima infanzia rappresentano uno dei principali strumenti per la conciliazione. Secondo l'Istat la Toscana presentava nel 2009 (ultimo dato disponibile) un indicatore di presa in carico (numero di bambini con meno di tre anni che hanno usufruito di asili nido comunali e servizi integrativi sul totale dei bambini della stessa fascia di età) del 20,4 per cento, a fronte delle medie più contenute del Centro (17,0 per cento) e nazionale (13,5 per cento). Con riferimento alla diffusione sul territorio regionale, gli asili nido sono presenti nel 68,6 per cento dei comuni toscani (il 50,8 e il 48,3 per cento, rispettivamente, nella media delle regioni del Centro e in Italia). La presenza regionale di servizi integrativi o innovativi, che comprendono i micronidi e i "nidi famiglia", è più modesta (circa il 40 per cento), ma comunque più elevata rispetto all'analogo dato medio delle regioni del Centro e dell'intero Paese (circa il 24 per cento in entrambi i casi). Complessivamente, circa i tre quarti dei comuni toscani risultavano coperti nell'anno scolastico 2009-2010 da servizi per la prima infanzia.

L'ampia copertura territoriale è attribuibile anche al fatto che in Toscana tali servizi sono disciplinati in maniera strutturata da un testo unico normativo⁵ che affronta le politiche in materia di istruzione e di lavoro su scala regionale, per una piena sinergia fra i vari ambiti e un miglior coordinamento con i vari livelli di governo. In tale contesto normativo unitario, il Comune è il titolare delle funzioni amministrative in materia di servizi e interventi educativi che amministra in forma diretta o in associazione con altri Comuni.

Per favorire il raggiungimento entro il 2010 dell'obiettivo europeo di un tasso di accoglienza pari al 33 per cento, la legge finanziaria per il 2007 (L. 27 dicembre 2006, n. 296) aveva stanziato all'interno di un Piano straordinario fondi per oltre 700 milioni di euro⁶ per il triennio 2007-2009, ripartiti territorialmente sulla base di parametri demografici e di mercato del lavoro femminile. In sede di Conferenza Unificata la Regione Toscana è stata destinataria per l'intero triennio di fondi statali pari a circa 22 milioni di euro, a cui ha aggiunto un cofinanziamento regionale di circa 6,5 milioni. In fase di rinnovo del Piano straordinario, con l'Intesa del 7 ottobre 2010, la Toscana ha ottenuto ulteriori 6,6 milioni di euro di risorse statali per l'integrazione dei servizi per la prima infanzia. Secondo l'ultimo rapporto "Monitoraggio Regioni e Province autonome", gli obiettivi fissati in termini di tassi di accoglienza a fine 2010, non sarebbero stati ancora pienamente raggiunti in Toscana (28,1 per cento contro il 30,4 programmato), sebbene la regione si collochi ancora tra le prime realtà territoriali in termini di servizi alla prima infanzia.

Nell'ambito del primo "Piano regionale per la cittadinanza di genere", di cui all'art 22 della legge regionale 16/2009, quale strumento finanziario di coordinamento delle risorse, la Regione ha stanziato per il biennio 2009-2010 oltre 2 milioni di euro per progetti e iniziative volti alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, stabilendone i requisiti di finanziabilità.

⁵ Legge regionale 26 luglio 2002, n. 32, modificata e integrata dalla legge regionale 5 novembre 2009, n. 63, e definita "Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro".

⁶ Di questi, 446 milioni sono fondi statali e 281 sono fondi regionali.

In particolare, è stato assegnato alle Province (art. 3, L.R. 16/2009) un ruolo di coordinamento e promozione delle esigenze di conciliazione che emergono sul loro territorio, ruolo che è stato sistematizzato in un Protocollo di Intesa tra Regione Toscana e Province. Per ottenere il finanziamento regionale, pari a 200 mila euro biennali per provincia, tali Enti hanno dovuto sottoscrivere appositi accordi territoriali di genere con i Comuni del proprio ambito di competenza. A consuntivo, il totale dei progetti inseriti nei suddetti accordi territoriali e ammessi al finanziamento ammonta a 79, con un coinvolgimento di tutte le Province toscane.

Nell'ambito dell'Intesa Stato-Regioni, siglata il 29 aprile 2010, sui criteri di ripartizione delle risorse del Fondo ministeriale per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (di cui al decreto 12 maggio 2009 del Ministero per le Pari Opportunità), la Toscana è risultata assegnataria di circa 2,5 milioni di euro da destinare alla costituzione di ulteriori asili nido, a favorire iniziative formative e di reinserimento al lavoro post-maternità e alla diffusione di forme di flessibilità oraria.

In sede di pianificazione regionale circa 500 mila euro di tali fondi sono stati impiegati per l'apertura di nuovi servizi educativi sul territorio regionale (asili nido e altri servizi pubblici o privati), 500 mila euro sono stati assegnati a sostenere l'accesso ai servizi educativi alla prima infanzia mediante l'utilizzo dei cosiddetti voucher di conciliazione, 916 mila euro sono stati destinati al Fondo regionale per la non autosufficienza per il sostegno degli anziani a domicilio, 25 mila euro per percorsi formativi per il reinserimento lavorativo di dipendenti regionali dopo lunghi periodi di assenza e i rimanenti per incrementare le misure a favore delle lavoratrici occupate in aziende particolarmente colpite dalla crisi.

Iniziative di <i>Welfare to work</i> in Toscana					
Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo (euro)	Categorie di lavoratori interessate	Numero di lavoratori coinvolti	
					di cui: donne
Programma PARI (mag. 2006 - dic. 2007)					
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali	Fondi complessivi per 1,8 milioni di euro , interamente ministeriali a valere sul Fondo ministeriale per l'Occupazione (1 mln di euro) e sul Fondo ministeriale per la formazione (800 mila euro)	- Lavoratori iscritti alle liste di mobilità percettori e non di indennità di disoccupazione; - Lavoratori in CIGS o mobilità provenienti da accordi settoriali o aziendali in deroga; - Lavoratori nella fascia di età fra i 45 e i 55 anni. - Categorie di lavoratori in situazione di svantaggio sociale, non percettori di indennità o sussidio in stato di disoccupazione.	19	15
Percorso formativo	Fondi ministeriali			32	n.d.
Bonus assunzionale erogato alle imprese	Fondi ministeriali			1.389	817
Programma PARI 2007 (gen. 2007-giu. 2009)					
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali + fondi regionali		- Lavoratori non percettori di indennità o sussidio legato allo stato di disoccupazione, over 50, giovani, donne, lavoratori iscritti nelle liste di mobilità dal dic. 2007, inseriti nei percorsi di reimpiego del progetto PARI 2005/2007, provenienti da aziende in situazione di crisi o pre-crisi;	7	7
Percorso formativo	Fondi regionali + fondi ministeriali residui del PARI	Fondi complessivi per 6,8 milioni di euro , di cui: fondi ministeriali per 800 mila euro (per bonus assunzionali) e fondi regionali per 6,0 mln di euro (per tirocini formativi e bonus assunzionali).	- Donne over 35, mobilità e/o altro target - Lavoratori/lavoratrici iscritti nelle liste di mobilità indennizzata e non indennizzata, compresi nella fascia di età fra i 45 e 55 anni, residenti nella Provincia di Siena; - Lavoratrici iscritte alle liste di mobilità del Centro per l'Impiego (Cpl) di Livorno di età fra i 40 e i 55 anni, non percettrici di indennità, nonché disoccupate, inoccupate nella fascia di età 40-55 anni, iscritte allo stato di disoccupazione del Cpl di Livorno ex L.181/2000, non percettrici di indennità o sussidio.	206	147
Bonus assunzionale erogato alle imprese	Fondi ministeriali + fondi regionali			163	124
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (lug. 2009-dic. 2011)					
Bonus assunzionale erogato alle imprese	Fondi ministeriali a valere sul Fondo Nazionale per l'Occupazione + fondi regionali	Fondi complessivi per 3,6 milioni di euro di cui: fondi ministeriali per 3,0 milioni di euro e fondi regionali per 600 mila euro (per bonus assunzionali)	- Tutte le categorie di lavoratori svantaggiati interessati dall'Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> in Toscana: - Percettori di ammortizzatori sociali, provenienti da aziende in crisi beneficiarie degli accordi di concessione di Cigs e in mobilità in deroga.	719	458

Fonte: Regione Toscana e Italia Lavoro.

MARCHE

Nel 2010 il mercato del lavoro marchigiano si caratterizzava per un tasso di occupazione femminile pari al 54,8 per cento, superiore sia alla media nazionale (46,1 per cento) sia a quello medio delle regioni del Centro (51,8 per cento), sebbene ancora inferiore all'obiettivo fissato dalla strategia di Lisbona. Nel triennio 2007-09 il divario nel tasso di occupazione tra uomini e donne si è ridotto, tornando leggermente ad aumentare solo nel 2010, quando si sono manifestati con maggiore intensità gli effetti della crisi. Nel complesso, le Marche vantano un differenziale di genere tra i più bassi a livello nazionale, anche quando si tiene conto della classe di età e del livello di istruzione. In particolare, tra i lavoratori con alti livelli di istruzione – almeno in possesso di un diploma di laurea – il divario di genere è inferiore non soltanto a quello medio delle regioni del Centro, ma anche a quello osservato in molte regioni del Nord.

1. Le leggi regionali

La produzione normativa regionale in materia di pari opportunità si è concretizzata in diversi provvedimenti. La Commissione per le Pari Opportunità tra uomo e donna è stata istituita presso il Consiglio regionale con la legge regionale 18 aprile 1986, n. 9. L'organismo ha solo funzioni propositive e consultive: “può formulare osservazioni e proposte su progetti e atti amministrativi regionali che investono la condizione femminile”. Inoltre, per quanto concerne l'accesso al mercato del lavoro delle donne, “può promuovere progetti e interventi intesi a espandere l'accesso al lavoro e a incrementare le opportunità di formazione e progressione professionale delle donne”. Tra le altre attività, figurano anche quelle di realizzare indagini conoscitive e ricerche sulla condizione femminile, promuovere la diffusione dei dati raccolti, assicurare un'informativa sulle garanzie legislative esistenti, verificando l'attuazione delle leggi nazionali e regionali riguardanti le donne.

Nel marzo 2005, con l'approvazione del nuovo Statuto (legge regionale 8 marzo, n. 1) all'art. 3 si affermano il valore dell'uguaglianza tra uomini e donne e la necessità di promuovere tutte le azioni dirette a rimuovere ogni forma di discriminazione tra sessi. Lo Statuto contiene anche disposizioni dirette a realizzare il principio di parità di accesso tra i generi alle cariche elettive. Si tratta peraltro di una disposizione di principio; la legge statutaria, infatti, ne demanda l'attuazione a quella elettorale, promulgata in precedenza (legge 16 dicembre 2004, n. 27). Per quanto riguarda l'elezione dei membri del Consiglio, la legge prevede l'inammissibilità delle liste che rappresentano i candidati dello stesso sesso per oltre due terzi. Lo Statuto, con riferimento alla Commissione per le Pari Opportunità, si è limitato a definirne genericamente le funzioni, rinviando la relativa disciplina alla precedente legge regionale; non è previsto alcun raccordo tra tale organismo di parità e altri, ad esempio, la Consigliera regionale.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

Nelle Marche i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne all'economia e alle pari opportunità sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Assessorato regionale con deleghe in materia di pari opportunità;
- Commissione regionale per le Pari Opportunità;

- Consigliera regionale di parità;

B) nell'ambito della struttura amministrativa della Regione

- Posizione di Funzione Pari Opportunità all'interno del Servizio Programmazione, bilancio e politiche comunitarie;
- Servizio Istruzione, Formazione e Lavoro;
- Servizio Politiche Sociali.

La Posizione di Funzione Pari Opportunità è stata costituita nel 2003 con lo scopo di promuovere e diffondere l'attuazione dei principi di pari opportunità in tutte le politiche regionali. La Struttura si muove nella direzione del riconoscimento e della valorizzazione della differenza di genere nel sistema istituzionale e della diffusione di una cultura attenta all'ottica di genere. Tra le diverse attività, promuove le azioni dirette a favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro; in particolare, l'organismo è in questo momento impegnato nella realizzazione dei progetti LIFE e OASIS (cfr. par. 6). Inoltre, attraverso lo Sportello Integrato Informadonna, fornisce servizi di orientamento e consulenza alle donne ai fini del loro inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

3. *L'occupazione dipendente*

Attraverso la L.R. 25 gennaio 2005, n. 2, "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro", la definizione di politiche attive del lavoro è stata demandata a programmi annuali che, nell'ambito di una programmazione triennale, individuano le categorie di lavoratori a rischio di esclusione sociale, tra le quali le donne, definendo criteri e priorità per la concessione d'incentivi al fine di favorirne l'inserimento o reinserimento lavorativo. Non si tratta pertanto di politiche specificamente dedicate all'occupazione femminile. L'ultimo atto di programmazione triennale della Regione Marche è riferito al triennio 2007-2009; in questo momento è in corso una rivisitazione degli strumenti di programmazione che, nel 2012, dovrebbe favorire un'integrazione tra le politiche del lavoro e quelle di sviluppo.

Per quanto riguarda le politiche attive del lavoro, dal 2006 la Regione Marche ha realizzato a livello regionale, con l'assistenza di Italia Lavoro, il Programma d'Azione per il Re-Impiego di lavoratori svantaggiati (PARI) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il programma, che si è svolto in due edizioni, è terminato nel giugno 2009. Per la realizzazione degli interventi sono stati emanati bandi regionali, per la definizione delle linee guida, e bandi provinciali; la gestione operativa degli interventi è stata invece demandata ai 13 Centri per l'impiego presenti in regione. In ambito regionale, l'attuazione del programma ha presentato alcune peculiarità: nei *target* di lavoratori raggiunti e negli strumenti utilizzati. Nella prima edizione, terminata nel marzo del 2008, particolare attenzione è stata riservata alle donne in reinserimento lavorativo, quale *target* di lavoratori svantaggiati⁷. Alle donne da tempo lontane dal mercato del lavoro, con finalità di adeguamento professionale, sono state assegnate circa 280 borse lavoro. Ciascuna donna è stata reinserita in un contesto lavorativo per almeno otto mesi, usufruendo di un *voucher* formativo (1.000 euro) da spendere presso l'impresa ospitante e di un sostegno al reddito mensile (450 euro). I *voucher* formativi sono stati erogati anche ai lavoratori disoccupati iscritti nelle liste di mobilità che, se non percettori dell'indennità di disoccupazione, hanno beneficiato anche del sostegno al reddito. Inoltre, per favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati, tra i quali le donne, sono stati erogati alle imprese incentivi per ogni assunzione a tempo indeterminato; nelle Marche l'erogazione del contributo (5 mila euro) è stata però subordinata a un periodo di tirocinio formativo di

⁷ Nel definire le linee guida regionali, la Regione Marche ha considerato "in reinserimento lavorativo" le donne che desideravano intraprendere o riprendere l'attività lavorativa e che non avessero lavorato per almeno due anni, in particolare nel caso in cui avessero dovuto abbandonare l'attività lavorativa per difficoltà di conciliare la vita lavorativa e la vita familiare.

tre mesi del lavoratore presso l'azienda. Ai lavoratori durante il periodo di tirocinio è stato riconosciuto un sostegno al reddito. Sul finire dell'intervento, per esaurire i fondi disponibili, sono stati erogati bonus assunzionali anche in assenza di tirocinio (in tale caso i lavoratori sono stati segnalati dalla stessa impresa). Infine, è stato erogato anche un contributo a fondo perduto di 4.500 euro in favore di coloro che rientravano nella categoria di lavoratori svantaggiati e avessero ottenuto il Prestito d'Onore regionale diretto alla costituzione di nuove imprese (tav.1).

Nella seconda edizione del PARI (PARI 2007) la Regione Marche ha fatto ancora ricorso a indennità di tirocinio e a bonus assunzionali; in tale occasione sono stati riconosciuti incentivi alle imprese anche in caso di assunzioni a tempo determinato, seppure in misura ridotta. I fondi destinati alla realizzazione degli interventi, per entrambe le edizioni del programma, sono stati circa 7 milioni di euro: 3,8 milioni di fonte ministeriale e 3,2 milioni di risorse regionali (per il numero di lavoratori coinvolti, cfr. tav. 1).

La Regione ha partecipato anche all'Azione di Sistema *Welfare to work* per le politiche di reimpiego promossa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'intervento, attuato a inizio 2011 (DGR n. 63 del 24 gennaio 2011) e concluso nel dicembre 2011, ha avuto come *target* i lavoratori espulsi o a rischio espulsione dal ciclo produttivo (lavoratori in mobilità ordinaria e in deroga) e i soggetti inoccupati o disoccupati di lunga durata, con priorità per le donne in reinserimento lavorativo, i giovani con meno di 25 anni e gli over 50⁸. Nell'ambito dell'intervento, la Regione ha fatto ancora ricorso a bonus assunzionali e a misure di sostegno al reddito; l'erogazione degli incentivi in favore delle imprese è stata anche in questa circostanza subordinata a un periodo di tirocinio formativo che i lavoratori hanno svolto presso l'azienda. I bonus assunzionali sono stati riconosciuti per ogni assunzione, anche a tempo determinato, di tirocinanti o lavoratori oggetto di contratto di somministrazione. La Regione ha invece deciso di non erogare contributi per le assunzioni mediante contratto di apprendistato.

Ulteriore elemento caratterizzante dell'intervento è stato il coinvolgimento dei servizi per il lavoro privati – le agenzie per il lavoro – alle quali è stato riservato uno specifico *target* di lavoratori (in mobilità ordinaria o percettori di indennità di disoccupazione ordinaria). Alle agenzie, che hanno assunto i lavoratori mediante contratto di somministrazione della durata di tre mesi, è stato riconosciuto un *voucher* formativo (1.000 euro) per l'offerta agli stessi di percorsi formativi personalizzati. Il percorso formativo si è articolato in più fasi: bilancio iniziale delle competenze, loro adeguamento *on the job* con affiancamento di un *tutor* aziendale individuato dall'impresa utilizzatrice o esterno nominato dall'Agenzia e verifica finale degli obiettivi formativi raggiunti. La Regione ha finanziato l'intervento con risorse ministeriali (1,1 milioni di euro), regionali (900 mila euro) e fondi sociali europei (525 mila euro).

Nell'ambito del Programma Operativo Occupazione (POR) FSE 2007-2013, la Regione Marche nel 2010 e 2011 ha erogato alle imprese incentivi al fine di favorire la trasformazione dei contratti a termine e/o atipici in contratti a tempo indeterminato, anche mediante part-time. Nel 2010, secondo i dati forniti dalla Regione Marche sono stati stanziati fondi per circa un milione di euro, effettivamente spesi per 500 mila. A beneficiare del contributo (2.500 euro per gli uomini e 2.700 per le donne) sono state 127 imprese e le donne il cui contratto è stato "stabilizzato" sono state circa 80. In molti casi la stabilizzazione è avvenuta mediante part-time. In occasione della seconda iniziativa, che è terminata nel dicembre 2011, la Regione ha elevato la misura del contributo, portandolo a 7.500 euro per gli uomini e 7.700 per le donne, stanziando fondi per 2,1 milioni di euro. Alla fine del 2011 è stato deliberato un nuovo intervento per l'anno in corso; sono state stanziare risorse per 2,8 milioni di euro.

⁸ Tra i beneficiari dell'intervento la Regione Marche ha deciso di non includere i lavoratori in Cassa integrazione in deroga alla normativa.

4. L'imprenditoria femminile

Nell'ambito degli interventi previsti dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215, "Azioni positive per l'imprenditoria femminile", la Regione Marche ha partecipato direttamente a due dei tre bandi a gestione regionale (il IV e il V bando). Per quanto riguarda i contributi a sostegno degli investimenti, tramite il IV bando, sono stati stanziati 3,5 milioni di euro, con una partecipazione regionale del 15 per cento; con il V bando, le risorse sono state pari a 3,7 milioni di euro, di cui il 30 per cento regionali. Con riferimento alla formazione imprenditoriale, la Regione ha cofinanziato progetti per circa 200 mila euro.

La L. 215/1992 prevedeva la costituzione di Comitati per l'imprenditoria femminile che sono stati creati a partire dal 1999 in tutte le province marchigiane e nel giugno 2010 anche nella nuova provincia di Fermo. La funzione svolta da tutti i Comitati è di informativa sulle normative e iniziative a carattere nazionale e regionale riguardanti l'imprenditoria femminile; tutti organizzano convegni a carattere formativo e concedono riconoscimenti alle imprese, non sempre di carattere economico.

La Regione ha realizzato diverse iniziative proprie dirette alla costituzione di nuove imprese. Si è già fatto cenno al Programma PARI, nell'ambito del quale, nella prima edizione, la Regione ha destinato risorse per favorire forme di autoimprenditorialità da parte di lavoratori svantaggiati.

In sede di approvazione del Programma annuale per l'occupazione e la qualità del lavoro per il 2008, la Regione ha deciso di ricorrere al Prestito d'Onore regionale, iniziativa già realizzata nel biennio 2006-2007. Il Prestito d'Onore, considerato uno strumento di politica attiva del lavoro, aveva l'obiettivo di favorire, nel triennio 2010-2012, la costituzione di 480 nuove imprese (ditte individuali e società di persone fino a otto soci) da parte di determinati *target* di lavoratori (disoccupati/disoccupate, lavoratori/lavoratrici in Cassa integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga e donne occupate di età superiore ai 35 anni). Nel 2010 la Regione Marche ha pubblicato il relativo bando. Lo strumento è rappresentato da un prestito chirografario erogato da una banca individuata mediante procedura di gara, ha la durata di sei anni, è a tasso fisso e di importo massimo di 50 mila euro (25 mila euro in caso di ditte individuali e società di persone con massimo 3 soci, 50 mila per le società fino a 8 soci). Il finanziamento è garantito da uno specifico Fondo di garanzia attivato dalla Regione Marche e gestito da Unicredit Mediocredito Centrale⁹. Il beneficiario dell'iniziativa, oltre al sostegno finanziario, può contare anche su servizi gratuiti di assistenza tecnica (tutoraggio) nella predisposizione della domanda (è richiesta la redazione di un *business plan*) e nella fase di start-up per i primi 12 mesi di attività. L'iniziativa è terminata nel novembre 2011, anticipatamente rispetto al termine originariamente fissato per giugno 2012, per il raggiungimento del numero di iniziative imprenditoriali da attivare (480 imprese)¹⁰. La Regione Marche ha destinato all'iniziativa risorse a valere su fondi FSE per circa 3,5 milioni di euro (1,5 milioni per il Fondo di garanzia e 2 milioni per i servizi erogati ai neoimprenditori).

5. La conciliazione vita-lavoro

In tema di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, sono state emanate due leggi regionali: la L.R. 13 novembre 2001, n. 27, "Interventi per il coordinamento dei tempi delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale", di recepimento della legge 8 marzo 2000, n. 53, e la L.R. 13 maggio 2003, n. 9, "Disciplina per la realizzazione e gestione dei servizi per l'infanzia, per l'adolescenza e per l'adolescenza e per il sostegno delle funzioni genitoriali e alle famiglie". In attuazione del primo provvedimento, al fine di favorire l'adozione da parte dei comuni marchigiani di

⁹ In caso d'insolvenza del beneficiario del finanziamento, il Fondo di garanzia garantisce la banca finanziatrice fino al 50 per cento dell'esposizione al momento del *default*, rappresentata da capitale e interessi. La garanzia prestata dal Fondo è diretta, esplicita ed escutibile a "prima richiesta".

¹⁰ Nell'edizione 2006-2007 erano state create circa 500 imprese; le domande di finanziamento presentate da donne, secondo i dati forniti dalla Regione Marche, erano state pari al 65 per cento del totale. Nell'edizione appena conclusa, il 60 per cento delle domande accolte è ancora riconducibile a donne.

“piani territoriali degli orari” e la costituzione di “banche del tempo”, tra il 2003 e il 2009, la Regione Marche ha finanziato annualmente i progetti presentati da comuni e comunità montane per circa 300 mila euro. L’obiettivo degli interventi è stato quello di realizzare una migliore gestione dei tempi di lavoro e di vita familiare, attraverso modifiche degli orari di apertura di taluni servizi sia pubblici sia privati e, in taluni casi, prevedendo un giorno settimanale di apertura continuata degli esercizi commerciali e di alcuni servizi pubblici ubicati nei centri cittadini.

Nel 2006, nell’ambito del POR FSE 2000-2006, in particolare per le attività volte a favorire la “Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro”, circa un milione di euro è stato destinato al finanziamento di due progetti integrati per i quali le province di Macerata e di Pesaro e Urbino hanno operato in qualità di capofila di Raggruppamenti Temporanei di Scopo (RTS). I progetti realizzati, che sono terminati nel giugno del 2008, hanno riguardato l’attivazione di servizi di pubblico interesse e il potenziamento di quelli esistenti (es. nidi estivi, micronidi, doposcuola, servizi di sostegno e assistenza agli anziani ecc.) e l’erogazione alle imprese di incentivi per la diffusione di forme di flessibilità degli orari di lavoro. Infine, sono stati erogati *voucher* di servizio a titolo di copertura delle spese sostenute dalle famiglie per la cura dei figli e degli anziani. Nel 2009, nell’ambito del successivo ciclo di programmazione FSE 2007-2013 sono stati finanziati altri sette progetti integrati “a sostegno della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro” per complessivi 5,3 milioni di euro, mentre un milione di euro è stato ancora destinato ai *voucher* di servizio.

Nell’ambito dell’Intesa Stato-Regioni del 29 aprile 2010, alle Marche sono state assegnate risorse per circa un milione di euro a valere sul Fondo ministeriale per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità. Nel 2011, la Regione Marche ha deciso di utilizzare i fondi, attribuendo le risorse alle province, per realizzare due macro interventi: il primo, denominato LIFE, ha come obiettivo quello di potenziare i servizi d’infanzia esistenti e di diffonderne nuove tipologie; il secondo, denominato OASIS, è diretto all’implementazione di *voucher* fino a un massimo di 1.500 euro a titolo di rimborso spese per l’acquisto di servizi socio-educativi per minori e disabili. La Regione Marche ha tracciato le linee guida degli interventi, demandandone la realizzazione alle province che hanno emanato appositi bandi.

Secondo gli ultimi dati disponibili dell’ISTAT, nel 2009, le Marche presentavano un indicatore di presa in carico (quota di bambini con meno di tre anni che hanno usufruito di asili nido comunali sul totale) pari al 16,1 per cento (17,8 per cento nel 2004). Tra il 2004 e il 2009 la percentuale di comuni marchigiani che ha attivato servizi socio educativi all’infanzia è passata dal 50,4 al 60,2, un valore superiore sia alla media nazionale sia a quella del Centro (entrambe pari al 56,8 per cento).

I risultati sono stati conseguiti anche grazie all’attuazione del Piano straordinario per lo sviluppo del sistema dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, di cui alla legge finanziaria per il 2007. Alle Marche sono stati assegnati fondi statali per 9,2 milioni di euro, cui si sono aggiunte, per effetto dell’Intesa Stato-Regioni dell’ottobre 2010, nuove risorse statali per 2,6 milioni di euro.

Nel dicembre 2011 la Regione Marche ha deliberato di destinare oltre la metà dell’ultimo finanziamento statale alla formazione di educatori domiciliari (uomini e donne) e all’assegnazione alle famiglie di voucher per l’accesso ai nidi domiciliari, con priorità per quelle in lista di attesa nei nidi pubblici e privati convenzionati. È al vaglio il progetto di introdurre in regione i nidi domiciliari; il servizio, rivolto a bambini di età compresa tra i dodici e trentasei mesi, si svolgerà presso l’abitazione dell’educatore o in altra abitazione, dotata di idonei spazi. Potranno essere accolti fino a un massimo di cinque bambini contemporaneamente ma, in caso di presenza di un lattante di età compresa tra zero e dodici mesi, il numero massimo è ridotto a tre.

La Regione Marche ha contribuito al Piano straordinario in misura superiore ai 2,8 milioni di euro di cofinanziamento regionale inizialmente previsto nell’ambito delle citate Intese (per 4,6 milioni di euro secondo l’ultimo monitoraggio di attuazione del Piano al 31 dicembre 2010).

La legge finanziaria per il 2007 si proponeva di avvicinare l’Italia all’obiettivo del 33 per cento per il tasso di accoglienza posto dal Consiglio europeo di Barcellona. Secondo l’ultimo monitoraggio, le Marche hanno pienamente raggiunto l’obiettivo programmatico fissato per il 2009 al 21 per cento: alla fine del 2010, infatti, il tasso di accoglienza era pari al 22 per cento, un valore tra i più alti in Italia.

Iniziative di <i>Welfare to work</i> nelle Marche					
Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo (euro)	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori coinvolti	
					di cui: donne
Programma PARI (apr. 2006-mar. 2008)					
Voucher formativo + borsa lavoro (sostegno al reddito mensile)	Fondi ministeriali + fondi regionali	Fondi complessivi per 3,4 mln euro di cui: fondi ministeriali per 3,0 mln. (Fondo ministeriale per l'Occupazione + Fondo ministeriale per la formazione) e fondi regionali per 420 mila euro	Donne in reinserimento lavorativo (categoria individuata con DGR. n. 43 del 23.01.2006)	286	286
Voucher formativo + contributo all'inserimento per il periodo di tirocinio	Fondi ministeriali + fondi regionali		Lavoratori iscritti alle liste di mobilità percettori (1) e non percettori di indennità di disoccupazione (categorie individuata con DGR. n. 43 del 23.01.2006)	36	28
				85	66
Bonus assunzionali erogati alle imprese + indennità di tirocinio erogate ai lavoratori	Fondi ministeriali + fondi regionali		Categorie di lavoratori svantaggiati individuati con DGR n. 43 del 23.01.2006	127	82
Contributo per la creazione d'impresa (intervento collegato con il Prestito d'Onore regionale)	Fondi ministeriali	Categorie di lavoratori svantaggiati di cui sopra individuate con DGR. n. 43 del 23.01.2006 (beneficiari del Prestito d'Onore)	63	45	
Programma PARI 2007 (sett. 2008-giu. 2009)					
Indennità di tirocinio	Fondi regionali	Fondi per 3,6 milioni di euro: ministeriali per 800 mila euro (bonus assunzionali) e regionali per 1,8 milioni di euro (tirocini e bonus assunzionali per categorie escluse dalle linee guida ministeriali). Nel 2009 incremento dei fondi regionali.	Categorie di lavoratori svantaggiati individuate con DGR n. 1047 del 30.07.2008 e n. 407 del 16.03.2009.	335	234
Bonus assunzionale erogato alle imprese	Fondi ministeriali + fondi regionali		Categorie di lavoratori svantaggiati individuate con DGR n. 1047 del 30.07.2008 e n. 407 del 16.03.2009.	277	163
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (mar. 2011-dic. 2011)					
Indennità di tirocinio erogato ai lavoratori	Fondi regionali	300 mila euro	Categorie di lavoratori svantaggiati interessati dall'Azione di Sistema <i>W/W</i> (tranne i lavoratori in mobilità ordinaria o percettori dell'indennità di disoccupazione ordinaria)	260	177
Indennità di tirocinio erogato ai lavoratori	Fondi FSE 2007/2013	525 mila euro	Lavoratori in mobilità in deroga	31	22
Voucher formativo erogato alle Agenzie per il lavoro	Fondi regionali	200 mila euro	Lavoratori in mobilità ordinaria o percettori dell'indennità di disoccupazione ordinaria	68	40
Bonus assunzionale erogato alle imprese	Fondi ministeriali (Fondo Nazionale per l'Occupazione) + fondi regionali	Fondi per 1,5 milioni di euro: ministeriali per 1,1 milioni di euro e fondi regionali per 400 mila euro (per i lavoratori in somministrazione)	Tutte le categorie di lavoratori interessati dall'Azione di Sistema <i>W/W</i> nelle Marche (DGR n. 63 del 24.01.2011)	48	38

Fonte: Regione Marche e Italia Lavoro.

(1) Ai lavoratori percettori dell'indennità di disoccupazione è stato riconosciuto il solo *voucher* formativo.

UMBRIA

Nonostante la crescita marcata registrata nel quinquennio 2004-2008, in Umbria l'obiettivo di Lisbona di raggiungere un tasso di occupazione femminile del 60 per cento entro il 2010 non è stato conseguito. Con la recente recessione, che ha penalizzato soprattutto le donne, il divario tra i tassi di occupazione maschile e femminile, che nel periodo pre-crisi si era ridotto (a 17,2 punti percentuali nel 2008), è tornato a crescere, superando nel 2010 i 20 punti percentuali (in Italia nello stesso periodo si è passati da 23,1 a 21,6 punti percentuali). Tale differenziale è più elevato nella classe di età tra i 35 e i 54 anni e per i meno istruiti. Analizzando i dati per grado di istruzione si evidenzia come in Umbria, a partire dal 2004, il divario nei livelli occupazionali sia cresciuto soprattutto per le donne con i più elevati gradi di istruzione, passando da 5 punti percentuali a quasi 15 nel 2010, oltre il doppio rispetto alla media del Paese.

La produzione normativa e le politiche regionali in tema di pari opportunità sono state indirizzate a rimuovere la persistente condizione di disparità e i principali fenomeni discriminatori rinvenibili sia nel mercato del lavoro regionale sia nella iniqua distribuzione dei carichi di lavoro all'interno della famiglia. Gli interventi a sostegno dell'inserimento lavorativo delle donne realizzati dalla Regione Umbria comprendono, accanto a specifiche misure destinate in modo esclusivo alla componente femminile, azioni volte a favorire, più genericamente, l'occupazione di lavoratori svantaggiati, all'interno delle quali esse vengono ricomprese.

1. Le leggi regionali

Il rispetto delle pari opportunità in Umbria è stato riconosciuto per la prima volta dalla legge regionale 18 novembre 1987, n. 51. Nel 2009 la materia è stata completamente rivista con la legge regionale 15 aprile 2009, n. 6, che, nell'abrogare le precedenti disposizioni legislative, ha ridefinito le funzionalità del Centro per le pari opportunità, qualificandone strumenti e capacità di intervento. Diversamente da altre regioni, l'Umbria non ha ancora emanato una specifica legge sulla cittadinanza di genere, pur avendo formalizzato, all'interno del provvedimento del 2009, l'impegno a integrare la dimensione di genere nella propria azione.

Tra le novità più rilevanti della normativa umbra vi è il riconoscimento di un generale interesse della società all'adozione di modalità di lavoro più compatibili con la vita privata, alla condivisione delle responsabilità familiari, alla promozione della presenza delle donne nella composizione degli organi la cui nomina o designazione è di competenza della Regione. In particolare, nella legge regionale trovano esplicita previsione l'adozione di interventi finalizzati al raggiungimento della piena parità tra uomini e donne, l'inserimento della dimensione di genere nella normativa, nell'azione politica e nella programmazione regionale. La normativa prevede, inoltre, l'acquisizione di dati statistici con dettaglio di genere attraverso l'implementazione del bilancio di genere per la valutazione e il monitoraggio dell'impatto delle politiche regionali sulla componente femminile. Nella pratica, tuttavia, le numerose finalità che la legge intende perseguire non hanno ancora trovato completa applicazione.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In Umbria i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di pari opportunità sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Presidente della Regione: ha diretta competenza in materia di politiche di parità di genere e antidiscriminazione;
- Assessorato al welfare e all'istruzione: si occupa anche delle politiche familiari e per l'infanzia;

- Assessorato all'economia, promozione dello sviluppo economico e delle attività produttive: ha competenza in materia di politiche attive del lavoro;
- Consigliera regionale di parità;

B) nell'ambito dei servizi della Regione e/o istituiti in ambito locale

- Comitato scientifico per le politiche di genere;
- Tavolo regionale delle politiche di genere;
- Centro per le pari opportunità;
- Direzione regionale programmazione, innovazione e competitività;
- Direzione regionale sviluppo economico e attività produttive, istruzione, formazione e lavoro;
- Direzione regionale salute, coesione sociale e società della conoscenza;
- Animatrice di parità.

3. Le politiche per l'occupazione dipendente

Con la legge regionale 25 novembre 1998, n. 41, la Regione Umbria ha definito gli interventi di politiche regionali del lavoro e dei servizi per l'impiego individuando le finalità, i destinatari e le principali azioni e strumenti da attivare per promuovere l'inserimento lavorativo e l'occupazione. Nel 2003, con la legge regionale 23 luglio 2003, n. 11, la Regione ha ulteriormente disciplinato le politiche attive del lavoro, demandando la loro effettiva attuazione ad appositi programmi annuali che, nell'ambito di una programmazione triennale, definiscono le principali azioni di intervento. Tali programmi, in particolare, individuano secondo specifici criteri e priorità le diverse categorie di lavoratori a rischio di esclusione sociale (tra cui le donne) beneficiari di incentivi per l'inserimento o il reinserimento lavorativo¹. Nel luglio del 2011 la Regione, nell'ambito del Piano operativo delle politiche per la crescita e l'occupazione, ha approvato il Programma annuale per gli interventi a sostegno del lavoro (DGR n. 837 del 26 luglio 2011): nel perseguire gli obiettivi fissati dalla “Strategia Europa 2020”, tale piano prevede specifiche azioni in favore dei soggetti, tra cui le donne, che incontrano le maggiori difficoltà nel trovare e nel mantenere un'occupazione. Nel Programma sono state definite le risorse finanziarie (soprattutto fondi comunitari) da destinare ai diversi progetti; all'attivazione di specifici interventi che definiscono gli obiettivi in termini di presenza di destinatari per genere, si affiancano misure volte a garantirne la fruizione prioritaria da parte delle donne.

Tra le principali misure individuate, si menzionano:

- gli incentivi erogati alle imprese nei casi di assunzione a tempo indeterminato di donne, di trasformazione, a richiesta della lavoratrice, di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato da full-time in part-time, di stabilizzazione delle lavoratrici precarie;
- erogazione di borse lavoro in favore di donne (cd. *work experience*) e di *voucher* formativi per la partecipazione a percorsi di riqualificazione professionale; attribuzione di assegni di ricerca e altre tipologie di agevolazioni (ad esempio l'offerta di servizi di cura, cd. *voucher* di conciliazione).

Nell'ambito della programmazione europea 2000-2006 è stata prevista una specifica misura (E1) per la promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro, con lo stanziamento di 23 milioni di euro (circa il 10 per cento delle risorse complessive). Tra gli interventi realizzati a valere su tale misura si segnalano:

- i Progetti integrati regionali finalizzati a promuovere l'occupazione femminile;
- la redazione della “Guida all'applicazione dei principi di *mainstreaming* di genere nelle azioni finanziate dai fondi strutturali”;
- il progetto di interventi volti a diffondere la cultura di genere nei servizi socio-sanitari;

¹ L'ultimo atto di programmazione della Regione Umbria si riferisce al triennio 2011-2013 approvato con DGR n. 344 dell'11 aprile 2011, “Piano triennale delle politiche del lavoro 2011-2013”.

- il progetto integrato “Una scuola per l’uguaglianza di genere”.

Complessivamente, in base ai dati desumibili dal Rapporto finale di esecuzione POR-FSE 2000-2006, al 30 giugno 2009 le donne rappresentavano poco meno della metà dei destinatari finali di tutti i progetti (circa 49mila) realizzati nel corso dell’intera programmazione.

Anche nel successivo ciclo di interventi (POR-FSE 2007-2013), tra le sei priorità individuate (Adattabilità, Occupabilità, Inclusione Sociale, Capitale umano, Transnazionalità e Interregionalità, Assistenza Tecnica), sono state previste specifiche azioni volte a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Nell’asse “Occupabilità”, in particolare, il 16 per cento delle risorse complessivamente stanziare (circa 76 milioni di euro) è stato destinato a interventi volti a “migliorare l’accesso delle donne all’occupazione e ridurre le disparità di genere” (Obiettivo f). Nel complesso, in base ai dati desunti dal Rapporto di esecuzione annuale al 31 dicembre 2009 sull’attuazione degli interventi riconducibili alla programmazione 2007-2013, le donne rappresentano il 49 per cento dei destinatari. In questo ambito, tra le iniziative più recenti promosse dalla Regione nel triennio 2007-2009 si segnalano quelli volti a favorire l’inserimento lavorativo di soggetti scolarizzati (in particolare di giovani laureate) e a ridurre i livelli di precariato che ancora caratterizzano l’occupazione femminile in regione.

In base agli ultimi dati disponibili, per il Progetto finalizzato all’inserimento lavorativo di laureati e laureate disoccupati/ e alla stabilizzazione di lavoratori e lavoratrici precari/ e (Bando Inserimento Lavorativo e Stabilizzazioni – I.L.S. 2008) sono state stanziare risorse per oltre 7 milioni di euro. Tale iniziativa ha previsto due diverse tipologie di intervento: (i) la work experience e (ii) la stabilizzazione dei lavoratori precari. Nell’ambito della prima azione, 438 domande su 617 hanno riguardato le donne; con riferimento al secondo intervento, che prevedeva la stabilizzazione dei lavoratori precari, sono state 393 le donne stabilizzate su 653 lavoratori ammessi al beneficio. Una forte presenza femminile è stata riscontrata anche nella terza edizione del “Bando assegni di ricerca finalizzato al potenziamento dell’attività di ricerca e di trasferimento tecnologico nelle imprese, nelle università e negli istituti, agenzie e centri di ricerca pubblici e privati”. L’iniziativa, anch’essa realizzata nell’ambito delle misure previste dal POR-FSE 2007-2013, prevede non solo la concessione di assegni di ricerca ma anche il successivo inserimento occupazionale, tramite incentivi all’assunzione. Lo stanziamento previsto è stato di oltre 6,2 milioni di euro: la presenza delle donne è stata preponderante, con circa i due terzi degli oltre 900 progetti presentati.

Nell’ambito degli interventi in favore dei soggetti svantaggiati, la Regione Umbria, con l’assistenza tecnica di Italia Lavoro e il coinvolgimento delle Province di Perugia e Terni, ha aderito a entrambe le edizioni del Programma di Azione per il Re-impiego dei lavoratori svantaggiati (PARI e PARI 2007). Per la prima edizione del programma PARI (luglio 2005-settembre 2007) alla Regione sono state assegnate risorse ministeriali per 1,25 milioni di euro. La quota più rilevante dei fondi è stata utilizzata per bonus assunzionali (secondo i dati di Italia Lavoro, questi hanno coinvolto 456 lavoratori, il 75 per cento dei quali erano donne; tav. 1). La seconda edizione (ottobre 2007-settembre 2009) ha registrato un contributo di fonte ministeriale pari a 1 milione di euro; sono risultate beneficiarie di bonus assunzionali 130 donne (il 62 per cento del totale), mentre 111 donne (il 66 per cento del totale) sono state destinatarie di specifici percorsi formativi

A partire dal luglio 2009, la Regione ha inoltre partecipato all’Azione di Sistema *Welfare to work* per le politiche di reimpiego del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, come completamento delle misure previste dal Piano di interventi per tutelare a livello regionale i livelli occupazionali dei lavoratori e fornire sostegno alle imprese umbre colpite dalla crisi. Le risorse ministeriali stanziare (1 milione di euro) sono state utilizzate per contributi alle aziende in caso di assunzione di lavoratori disoccupati iscritti ai Centri per l’Impiego.

4. L’imprenditoria femminile

Il primo importante intervento a favore delle imprese femminili in Italia è rappresentato dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215. La Regione Umbria ha partecipato a due dei tre bandi a gestione regionale previsti dalla legge (IV e V), mettendo a disposizione risorse proprie per un totale di 2,4 milioni di euro. Nel IV bando sono stati stanziati fondi per complessivi 2,2 milioni di euro, oltre un terzo dei quali regionali. Sono state finanziate 63 imprese femminili, per un ammontare di fondi effettivamente spesi di circa 1,6 milioni di euro. Nel V bando sono stati messi a disposizione circa 3,4

milioni di euro, con una percentuale di partecipazione regionale prossima al 50 per cento. I progetti finanziati sono stati 64 per un investimento pari a 2,3 milioni di euro.

Nell'ambito della legge 215/1992, come previsto dal DPR 314/2000, sono state inoltre attivate specifiche iniziative volte a finanziare progetti regionali rivolti alla formazione imprenditoriale femminile. Per l'Umbria le risorse complessivamente messe a disposizione per il finanziamento di tali interventi sono state circa 450 mila euro.

In aggiunta a quanto previsto dalla legge 215/1992, la Regione ha individuato ulteriori iniziative per le imprese femminili nell'ambito di provvedimenti più generali diretti allo sviluppo dell'imprenditoria. La legge regionale 23 marzo 1995, n. 12, "Agevolazioni per favorire l'occupazione giovanile con il sostegno di nuove iniziative imprenditoriali", infatti, individua al suo interno delle specifiche priorità per le imprese a prevalente partecipazione femminile. La parte più rilevante della misura è costituita dalla concessione di un'anticipazione a tasso zero sugli investimenti; nel periodo 2005-2010 ne hanno beneficiato oltre 500 imprese, poco più di un terzo delle quali a prevalente composizione femminile. Con la legge regionale 30 marzo 2011, n. 4, è stato istituito un fondo rotativo (il "Fondo per il microcredito") finalizzato alla promozione e al sostegno di progetti di creazione di impresa realizzati da giovani, donne e soggetti svantaggiati. L'agevolazione, per la quale nel 2011 sono stati stanziati fondi per 200 mila euro, consiste in un finanziamento pari al 75 per cento dell'investimento ammesso, compreso tra un minimo di 3 mila euro e un massimo di 12 mila euro. Il provvedimento ha inoltre introdotto alcune modifiche e integrazioni alla legge regionale 12/1995, prevedendo in tale ambito una specifica riserva di fondi (pari al 40 per cento) a favore delle imprese femminili.

Nell'ambito dell'utilizzo delle risorse del Fondo sociale europeo della programmazione 2000-2006, nel 2003 la Regione ha promosso, in analogia a quanto fatto anche da altre regioni, la Sovvenzione Globale²: sono state attribuite al Consorzio Novaumbria 9,1 milioni di euro per la realizzazione delle iniziative previste nell'ambito delle Misure D3 «Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini d'impiego» e E1 «Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro». In particolare, sono state previste specifiche attività finalizzate alla creazione d'impresa femminile nel territorio regionale, nonché azioni di accompagnamento e assistenza da parte di imprenditrici esperte (cosiddetto *mentoring*). I progetti formativi hanno coinvolto circa 900 persone, di cui 518 donne.

Anche nel successivo periodo di programmazione 2007-2013, nell'ambito del progetto "Misure per la riduzione della disoccupazione intellettuale e femminile", sono stati previsti interventi volti a sostenere e favorire lo sviluppo delle imprese femminili e a promuovere lo sviluppo di una cultura imprenditoriale attenta alla conciliazione famiglia-lavoro.

Tra le altre azioni realizzate a livello regionale volte a valorizzare e sostenere l'imprenditoria femminile va incluso il progetto "Linfa – Laboratorio d'Innovazione Femminile Aziendale". L'iniziativa, promossa dalla Provincia di Perugia e finanziata dal Ministero del Lavoro per un importo pari a 168 mila euro, ha coinvolto 33 imprenditrici nel biennio 2008-2010, prevedendo una serie di interventi formativi volti sia all'innalzamento della qualificazione professionale sia delle competenze manageriali specialistiche.

In entrambe le province sono inoltre stati istituiti, a partire dal 2000, i Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile. Operando in stretto coordinamento, essi svolgono una funzione di informazione sulle iniziative a carattere regionale o nazionale in favore dell'imprenditoria femminile e organizzano corsi e seminari per la formazione delle donne che intendono svolgere attività di impresa; curano periodicamente, anche in collaborazione con altri enti, la raccolta di indagini conoscitive sulla realtà imprenditoriale locale.

5. La conciliazione vita-lavoro

² Si tratta di una modalità operativa prevista dal Regolamento del Fondo Sociale Europeo che consente di assegnare la realizzazione di alcune azioni previste dal Programma operativo a un organismo intermedio qualificato nella promozione e gestione di specifiche iniziative di sviluppo regionale.

Con riferimento ai servizi destinati alla prima infanzia, l'Umbria è tra le regioni con la più alta percentuale di bambini con meno di 3 anni che hanno usufruito di asili nido comunali e servizi integrativi; sulla base dei dati dell'Istat, nel 2009 tale quota (il cd. indicatore di presa in carico), era pari al 27,7 per cento in Umbria (17,0 nel Centro e 13,5 in Italia), in marcata crescita rispetto al 2004 (13,6).

La legge regionale 22 dicembre 2005, n. 30, e il regolamento regionale 20 dicembre 2006, n. 13, rappresentano la normativa di riferimento in tema di servizi all'infanzia. Nel 2008 è stato approvato il Piano triennale 2008-2010 del sistema integrato dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, cui ha fatto seguito l'emanazione della legge regionale 28 dicembre 2009, n. 26, nella quale è stato delineato il quadro generale per il sistema integrato di interventi e servizi sociali. Per conciliare la vita familiare e quella lavorativa, la programmazione regionale delle risorse del fondo sociale europeo ha previsto, in entrambi i cicli (POR-FSE 2000-2006 e POR-FSE 2007-2013), interventi specifici per accrescere la qualificazione dei servizi per l'infanzia e l'erogazione di *voucher* per l'accesso ai servizi socio-educativi per la prima infanzia. Nell'ambito del Programma annuale regionale per gli interventi a sostegno del lavoro, deliberato a luglio del 2011, sono stati previsti anche contributi alle imprese (fino a un massimo di 10 mila euro) che implementano modelli organizzativi tali da favorire la conciliazione vita-lavoro delle lavoratrici (le risorse stanziata a valere su fondi FSE ammontano a 100 mila euro).

Il Piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socio-educativi all'infanzia (cfr. il paragrafo "I nidi") ha attribuito alla Regione nel triennio 2007-2009 risorse statali per 4,8 milioni di euro alle quali si è aggiunto un cofinanziamento regionale di 1,4 milioni di euro. Il 29 aprile 2010, nell'ambito dell'Intesa Stato-Regioni, sono stati assegnati all'Umbria ulteriori 1,6 milioni di euro.

Il programma attuativo della Regione per l'utilizzo di una parte di tali fondi (delibera della Giunta regionale n. 1279 del 20 settembre e n. 1779 del 6 dicembre 2010) ha previsto la realizzazione di due progetti: il primo riguarda la sperimentazione di circa 30 nidi familiari presso le abitazioni di operatrici professionali; il secondo, denominato "Family Help", è finalizzato alla costituzione di un Albo regionale di soggetti in grado di offrire servizi alle famiglie (attività domestiche, cura e educazione dei bambini e dei ragazzi, cura degli adulti) nonché di porsi quali intermediari tra le famiglie e la rete dei servizi. Nel giugno 2011 è stato approvato il progetto per la sperimentazione dei nidi familiari che prevede nella fase iniziale l'offerta di un percorso formativo rivolto a 40 donne di età compresa tra 21 e 55 anni in possesso di un diploma di scuola media superiore. Per tale progetto saranno utilizzate in parte anche le risorse dell'Asse Occupabilità POR FSE 2007-2013.

La normativa regionale ha riconosciuto, con un provvedimento del 2010 (legge regionale 16 febbraio 2010, n. 13, "Disciplina dei servizi e degli interventi a favore della famiglia"), la famiglia quale "nucleo fondante della società", impegnandosi a valorizzarne il ruolo e a sostenerla con apposite politiche (art. 1). Nel testo di legge trova nuova legittimazione l'impegno della Regione a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con quelle professionali, la costituzione di associazioni denominate "Banche del tempo" e l'adozione, da parte dei comuni, dei piani territoriali degli orari al fine di armonizzare i tempi delle città con le esigenze delle famiglie. In attuazione dell'art. 7 della citata legge e del Regolamento 20 maggio 2011, n. 5, la Regione ha stanziato 1,5 milioni di euro (a valere su risorse del fondo nazionale per le politiche sociali) per interventi in favore delle famiglie vulnerabili; in tale ambito sono state previste varie tipologie di sostegno economico, quali ad esempio agevolazioni per la fruizione di servizi alla persona, l'erogazione di contributi a fronte di spese per istruzione, contributi per percorsi di inserimento o reinserimento lavorativo.

Iniziative di Welfare to work in Umbria

Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo (euro)	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori coinvolti	
					di cui: donne
Programma PARI (lug. 2005-sett. 2007)					
Sostegni al reddito	Fondi ministeriali	1,25 milioni di euro	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori provenienti da aziende con accordi in deroga - disoccupati di lunga durata over 40 ai sensi del D. lgs. 181/2000 - soggetti sofferenti di patologia psichiatrica 	20	6
Bonus assunzionali				456	341
Percorsi formativi				44	n.d.
Programma PARI 2007 (ott. 2007-sett. 2009)					
Bonus assunzionali	Fondi ministeriali e risorse residue programma PARI	Fondi ministeriali per un milione di euro	<ul style="list-style-type: none"> - disoccupati over 35 ai sensi del D. lgs. 181/2000 - lavoratori iscritti nelle liste di mobilità - altre categorie di lavoratori percettori di ammortizzatori sociali 	210	130
Percorsi formativi				168	111
Azione di Sistema Welfare to work per le politiche di reimpiego (lug. 2009-dic. 2011)					
Bonus assunzionali	Fondi ministeriali	Un milione di euro	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori percettori di ammortizzatori sociali e altre categorie di lavoratori svantaggiati 	210	174
Fonte: Italia Lavoro.					

LAZIO

Nel 2010 il tasso di occupazione femminile nel Lazio, pari al 49,1 per cento, risultava superiore a quello medio nazionale (46,1 per cento) e inferiore sia a quello medio delle regioni del Centro (51,8 per cento), sia all'obiettivo fissato dalla strategia di Lisbona. Rispetto al 2009 il tasso di occupazione femminile è cresciuto di 0,5 punti percentuali, in controtendenza rispetto all'andamento nazionale; l'incremento si contrappone al calo del tasso di occupazione maschile nel Lazio (sceso dal 70,7 al 69,7 per cento). L'impiego della manodopera femminile ha risentito solo in parte degli effetti della crisi economico-finanziaria: tra il 2004 e il 2010 il tasso di occupazione femminile è aumentato di 2 punti percentuali, quello maschile si è ridotto di 0,7 punti; nel periodo considerato il divario tra i due tassi di occupazione è sceso da 23,3 a 20,6 punti percentuali.

Considerando la disaggregazione per età, nella media del periodo 2004-2010 il divario di genere tra i tassi di occupazione nel Lazio è stato particolarmente accentuato per la classe di età 35-54 anni, in linea con la media nazionale. I tassi di occupazione sono più elevati per i più istruiti indipendentemente dal genere; il divario di genere si riduce al crescere del livello di istruzione. Nel periodo 2004-2010 il divario nel Lazio era in media pari a 26 punti percentuali per le persone con grado d'istruzione non superiore alla licenza media, a 19 punti per chi era in possesso di un diploma e a 6 per chi aveva almeno la laurea (nel periodo i divari medi nazionali erano pari, rispettivamente, a 27, 17, e 8 punti percentuali).

1. Le leggi regionali

La Regione Lazio ha legiferato in materia di pari opportunità con la legge regionale 25 novembre 1976, n. 58, istituendo la "Consulta femminile regionale", che ha il compito di promuovere le istanze delle donne in ogni settore della società. La legge regionale 3 marzo 2009, n. 3, ha assegnato alla Consulta (ora "Consulta femminile regionale per le pari opportunità") la competenza di esprimere pareri in merito alla parità di genere su tutte le proposte di legge regionali e gli strumenti di programmazione e di proporre iniziative rivolte a tutelare i diritti della donna da sottoporre al Parlamento.

Più recentemente, con il "Piano strategico regionale per il rafforzamento del mercato del lavoro - Lazio 2020" e con la deliberazione di Giunta n. 90/2011 la Regione ha affermato la volontà di fare propri i principi delle pari opportunità in tutte le materie. Con la Direttiva R0001 del 15 aprile 2011 l'Assessorato al Lavoro e Formazione ha determinato di introdurre premialità di genere nella predisposizione degli avvisi pubblici, riservando, per esempio, una quota pari ad almeno il 40 per cento delle risorse stanziato alle donne, oppure assegnando un maggiore punteggio ai soggetti economici sottoscrittori della "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro".

L'8 marzo 2011 la Regione Lazio ha aderito alla "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro", impegnandosi ad assicurare sul territorio regionale pari opportunità a tutte le lavoratrici e lavoratori, sia attraverso azioni volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, la impediscono, sia attraverso azioni volte alla valorizzazione delle differenze di genere.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

Nel Lazio i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Consigliera regionale di parità;

B) nell'ambito dei servizi della Regione e/o istituiti in ambito locale

- Consulta regionale femminile.

La Consulta regionale femminile. – Organismo autonomo composto da più di cento rappresentanti di Associazioni, Partiti, OO.SS. e gruppi femminili; rappresenta le istanze delle donne e ne è portavoce presso il Consiglio regionale. Formula proposte e promuove iniziative per l'attuazione dei principi di parità, esprime pareri sulla programmazione regionale e sugli atti deliberativi che hanno maggiore incidenza sulla condizione delle donne nella regione.

All'interno della Regione Lazio le competenze per le pari opportunità sono state assegnate all'Assessorato al Lavoro e Formazione e alla relativa Direzione che si occupano, tra l'altro, di predisporre interventi in favore dell'occupazione femminile, pubblicare bandi regionali per la promozione delle pari opportunità, presentare progetti interregionali sulle pari opportunità, organizzare convegni e partecipare a tavoli di lavoro con altri organismi regionali di parità. L'Area "Pari Opportunità e Politiche di Genere", istituita nel 2006, è stata soppressa con la Direttiva B1314 del 22 febbraio 2011.

3. L'occupazione dipendente

La maggior parte delle misure in favore dell'occupazione femminile approvate dalla Regione Lazio nell'ultimo quinquennio fa parte di interventi volti a favorire l'assunzione di persone in situazioni di svantaggio.

Per il triennio 2009-2011 la Regione, in collaborazione con alcuni Enti territoriali (Province e Comuni) e le Poste, ha destinato 30 milioni di euro all'erogazione di un reddito minimo garantito (pari a non più 7000 euro annui) in favore di circa 7000 lavoratori disoccupati, non-occupati o precariamente occupati, per favorirne l'inclusione sociale. Nell'attribuzione del punteggio sono stati assegnati due punti in più alle donne.

Nel 2009 (L.R. del 24 dicembre 2008, n. 31) la Regione ha stanziato 700 mila euro, selezionando 44 beneficiari su 50 ammessi, per un intervento mirato all'emersione del lavoro sommerso delle lavoratrici impegnate nei lavori di cura. Il progetto, in fase di realizzazione, prevede il rimborso (entro un tetto massimo di 200 euro) dei contributi previdenziali sostenuti a fronte dei primi sei mesi di lavoro a tempo indeterminato di collaboratori, collaboratrici e assistenti familiari assunti dal 1° gennaio 2009 per l'assistenza di persone all'interno dello stato di famiglia del richiedente (se il reddito ISEE è inferiore a 20 mila euro).

Nell'autunno del 2010 la Regione ha deliberato l'erogazione di un contributo (per un massimo di 24 mila euro) per la creazione di impresa o l'avvio di attività di lavoro autonomo (da parte di lavoratori italiani con più di 45 anni di età o di immigrati che siano disoccupati, inoccupati o in mobilità), riservando alle donne il 40 per cento delle risorse stanziate (pari a 1 milione e 700 mila euro). Alla fine del 2011 circa 100 lavoratori avevano beneficiato dell'iniziativa; il 48 per cento dei progetti presentati e il 49 per cento di quelli finanziati riguardava iniziative promosse dalle donne.

Nell'ambito degli interventi in favore dei lavoratori svantaggiati, tra i quali le donne, la Regione ha partecipato a entrambe le edizioni del Programma PARI (Programma Azione Re-Impiego lavoratori svantaggiati) e al programma *Welfare to work*, promossi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e realizzati con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro. Secondo i dati forniti da quest'ultima, nella prima edizione di PARI (biennio 2006-2007), il 60 per cento dei beneficiari delle misure di sostegno al reddito adottate, in favore di cassa integrati, anche in deroga, lavoratori in mobilità e disoccupati di lungo corso, era donna. In questa edizione del programma la Regione non ha fatto ricorso agli incentivi all'occupazione. Sempre secondo i dati forniti da Italia Lavoro, nella seconda edizione di PARI (2008-giugno 2009) oltre agli interventi di sostegno al reddito, dei quali hanno usufruito quasi 130 lavoratrici (il 95 per cento dei beneficiari), sono stati realizzati percorsi formativi per 77 donne (su 250 individui), mentre sono stati erogati incentivi all'assunzione solo per 79 lavoratori, di cui 27 donne (il 34 per cento dei beneficiari; tav. 1).

In attuazione del Piano strategico regionale “Lazio 2020”, nel 2010 la Regione Lazio ha aderito al programma *Welfare to work*, che promuoveva l’inserimento o il re-inserimento lavorativo di soggetti inoccupati o disoccupati e lavoratori percettori di ammortizzatori sociali (ammessi alla CIG o in mobilità a zero ore). Per l’intervento, tuttora in corso, sono stati stanziati 3,9 milioni di euro dal Ministero del Lavoro e 2,5 milioni di euro dalla Regione (POR Lazio FSE 2007-2013); il 40 per cento delle risorse è stata riservata alle donne in condizione di svantaggio. L’intervento prevede bonus per l’assunzione di inoccupati e disoccupati da almeno 6 mesi non percettori di ammortizzatori sociali e altri sussidi; ai lavoratori partecipanti a tirocini formativi e di orientamento finalizzati all’assunzione è stato erogato un sostegno al reddito per la durata di quattro mesi. Alla fine del 2011, il programma *Welfare to work* aveva interessato 430 lavoratori, consentendo a 107 donne di essere immesse nel mercato del lavoro o di essere reintegrate (tav. 1).

Nell’ambito della Programmazione 2007-2013 del Fondo sociale europeo la Regione ha riservato il 40 per cento delle risorse stanziato alle donne e ha individuato l’Organismo Intermedio (ente gestore) cui affidare la concessione di contributi all’assunzione di lavoratori svantaggiati (cfr. regolamento 800 della CE), l’erogazione di voucher formativi per percorsi di qualificazione e riqualificazione delle persone assunte, nonché la cura dell’attività d’informazione, assistenza e supporto alle imprese. Nel 2009 la Regione ha stanziato 2,7 milioni di euro per l’inserimento dei diversamente abili nel mondo del lavoro; le donne, il 54 per cento dei 448 beneficiari, avevano diritto a una maggiorazione del punteggio fino a 15 punti. Nel 2010 e nel 2011 la Regione ha destinato 10 e 12 milioni di euro, rispettivamente, per l’inserimento o il reinserimento di lavoratori svantaggiati; del primo intervento hanno usufruito 523 donne su 1326 persone, dei 700 beneficiari del secondo progetto, che prevedeva anche l’avvio di soluzioni imprenditoriali, il 56 per cento era donna.

Nell’ambito dell’Intesa Stato-Regioni sui criteri di ripartizione delle risorse del Fondo ministeriale per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (di cui al decreto 12 maggio 2009 del Ministero per le Pari Opportunità), siglata il 29 aprile 2010, il Lazio è risultato assegnatario di circa 3,9 milioni di euro da destinare, fra l’altro, anche a progetti riguardanti l’occupazione femminile. Per quest’ultimo intervento, in fase di avvio, sono stati stanziati 930 mila euro con l’obiettivo di incentivare attività di consulenza (*coaching, counseling e mentoring*), aggiornamento e formazione (anche in modalità di *e-learning*) per facilitare il rientro al lavoro e la riduzione del *gap* di carriera delle donne in congedo per maternità o per motivi legati a esigenze di cura e conciliazione.

Per quanto riguarda la formazione sui principi di pari opportunità, non discriminazione sul lavoro e strategie di conciliazione, la Regione ha avviato e concluso due interventi, stanziando, rispettivamente 480 mila euro nel 2006 (9 progetti per un massimo di 60 mila euro ciascuno) e 1 milione di euro nel 2007 (14 progetti per un massimo di 80 mila euro ciascuno).

4. L’imprenditoria femminile

Il primo importante intervento a favore delle imprese femminili in Italia è rappresentato dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215, “Azioni positive per l’imprenditoria femminile”, che prevede la concessione di contributi per gli investimenti e la formazione imprenditoriale delle donne. Nell’ambito della legge 215/1992, la Regione ha partecipato a tutti i bandi a gestione regionale (IV, V e VI), stanziando risorse proprie per circa 9,7 milioni di euro, a fronte di risorse statali pari a circa 45,3 milioni. Nel IV bando sono stati stanziati fondi per 23,8 milioni di euro (di cui il 15,6 per cento regionali), finanziando 281 aziende, per un totale di 9,8 milioni di euro. Nel V sono stati messi a disposizione 22,7 milioni (con una partecipazione regionale del 15,7 per cento); l’effettiva erogazione ha riguardato 290 aziende, per un importo pari a 9,7 milioni di euro. Nel VI bando le risorse sono state notevolmente ridotte (8,5 milioni, di cui il 27,9 per cento regionali); sono state finanziate 61 domande e sono stati erogati 1,8 milioni di euro.

Alle iniziative attivate nell’ambito della legge 215/1992 si sono affiancate quelle previste indipendentemente dalla Regione Lazio per lo sviluppo delle imprese femminili. Con la legge regionale

4/2006, la Regione ha messo a punto tre interventi rivolti allo sviluppo delle piccole e medie imprese e delle associazioni a prevalente partecipazione femminile¹, stanziando complessivamente 2,5 milioni di euro di fondi regionali per finanziare progetti di innovazione, diversificazione produttiva ed espansione di mercato che aumentino l'occupazione delle donne.

Il primo intervento, già concluso, ha finanziato tre progetti per lo start-up di imprese femminili, per un costo complessivo effettivo di 90 mila euro (su 375 mila stanziati in bilancio). Per il secondo progetto, iniziato alla fine del 2009, sono stati stanziati 1,4 milioni; l'intervento prevedeva un contributo massimo di 70 mila euro per ogni impresa. Il terzo, avviato alla fine del 2010, ha stanziato 700 mila euro, per un contributo massimo di 50 mila euro a impresa.

Nel 2011 la Regione ha stanziato 2,5 milioni di euro, utilizzando anche le risorse del Fondo sociale europeo (Programmazione 2007-2013), per l'inserimento lavorativo di giovani laureati (con meno di 35 anni) iscritti a un ordine professionale. Il contributo, per un massimo di 45 mila euro ad impresa, è erogato a copertura della metà delle spese sostenute dalle aziende per attività di consulenza svolte da giovani professionisti. Tra i primi 230 progetti ammessi, il 41 per cento riguardava una donna.

Tra il 2000 e il 2001 sono stati costituiti i Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile presso tutte le Camere di commercio provinciali del Lazio (quello della provincia di Rieti ha operato fino al 2009). L'intensità dell'attività svolta varia a livello provinciale: corsi di formazione, convegni e attività d'informazione sono stati organizzati in tutte le province; convenzioni con banche per finanziamenti agevolati alle imprese sono state siglate nel corso degli anni da tutti i Comitati con l'eccezione di quello di Latina; riconoscimenti o contributi alle aziende sono stati concessi da tutti i Comitati tuttora attivi.

5. La conciliazione vita-lavoro

Le politiche per la conciliazione vita-lavoro non mirano direttamente a incrementare la partecipazione femminile al mercato del lavoro ma, almeno in Italia, dove il lavoro familiare e di cura è prevalentemente a carico delle donne, di fatto la favoriscono. I servizi alla prima infanzia rappresentano uno dei principali strumenti per la conciliazione. Secondo i più recenti dati dell'Istat, la diffusione dei servizi sul territorio regionale, anche se notevolmente migliorata negli ultimi anni, è molto inferiore alla media italiana: nel 2009 la quota di comuni coperti dal servizio era pari al 39,2 per cento (11,2 punti percentuali in più rispetto al 2004), a fronte di un valore nazionale di 56,8. Per contro, sempre nel 2009 l'indicatore di presa in carico (numero di bambini nella fascia di età 0-3 anni che hanno usufruito di asili nido comunali o convenzionati e servizi integrativi sul totale dei bambini della stessa fascia di età) è stato nel Lazio pari al 13,6 per cento (9,3 per cento nel 2004), un valore in linea con quello medio nazionale.

Dal 1 gennaio 2009 al 30 giugno 2010 la Regione Lazio ha promosso un servizio di "tagesmutter" (assistenti materne che accudiscono e educano presso la propria abitazione i bambini da zero a 6 anni non iscritti a un asilo o una scuola materna), fornendo un contributo di 3 euro per ogni ora di servizio utilizzato (fino a un massimo di 300 euro al mese per bambino) e riducendo così il costo orario medio per le famiglie a circa 2 euro. Nel periodo considerato, sono state formate 119 tagesmutter (il 6 per cento delle donne che avevano fatto domanda) ed è stato evaso circa un quarto delle 2 mila richieste di adesione delle famiglie, per un totale di 190 mila ore di servizi. Il servizio di tagesmutter è disponibile anche dopo l'orario di chiusura degli asili nido pubblici e durante il fine settimana.

Fra le iniziative della Regione Lazio che favoriscono la conciliazione tra la vita familiare e quella lavorativa vi sono principalmente due interventi per i quali sono stati complessivamente stanziati quasi

¹ Le imprese a prevalente partecipazione femminile sono: a) le associazioni riconosciute come persona giuridica in cui almeno il 60 per cento del capitale è stato versato da soci donna e almeno il 60 per cento degli amministratori è donna; b) le società di persone e cooperative con almeno il 60 per cento di donne nella compagine sociale; c) le società di capitale in cui almeno il 60 per cento delle quote di capitale è detenuta da donne e in cui almeno il 60 per cento dei membri del Consiglio di amministrazione è donna.

20 milioni di euro, anche con il contributo dei fondi europei (programmazione POR-FSE 2007-2013). Gli interventi sono volti a incentivare le imprese sia all'utilizzo di modelli di organizzazione flessibile del lavoro (per esempio, il telelavoro domiciliare, postazioni mobili o presso tele-centri, formule di part-time flessibili e reversibili, come il lavoro ripartito e quello a rotazione), sia all'attivazione di servizi in favore dei lavoratori con carichi di cura (per esempio, servizi di *nursing*, *baby parking*, accompagnamento presso scuole, doposcuola per gli alunni delle scuole elementari, la realizzazione di ludoteche, spazi studio e gioco, asili nido, strutture mediche, servizio di assistenza per malati, disabili e anziani). Del primo di questi due interventi hanno beneficiato 2283 donne (il 60 per cento del totale); per il secondo, i cui termini per la presentazione delle domande si sono chiusi il 31 gennaio 2012, sono stati presentati 95 progetti.

Nell'ambito dei progetti sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro che fanno parte dell'Intesa Stato-Regioni (29 aprile 2010) la Regione Lazio ha destinato 2 milioni di euro a un intervento che prevede il rimborso mensile di 100 euro (per un massimo di 1.000 euro a nucleo familiare) per le spese sostenute dalle famiglie che, essendo in lista d'attesa presso asili nidi pubblici o che, risiedendo in comuni privi di strutture per l'infanzia pubbliche, hanno utilizzato un asilo nido privato o un servizio alternativo autorizzato nell'anno scolastico 2010/2011. Il bando è aperto alle famiglie con un reddito ISEE non superiore a 25 mila euro residenti in uno dei comuni coinvolti nell'iniziativa (oltre a quello di Roma, 20 comuni del Lazio con almeno 800 bambini nella fascia di età 0-3 anni e con un indice di copertura del servizio pubblico inferiore al 9 per cento del fabbisogno). La Regione ha anche stanziato 870 mila euro per un intervento sul telelavoro e 126 mila euro per la realizzazione di un "tele-centro pilota" (in fase di avvio), con l'obiettivo di delocalizzare il lavoro delle donne pendolari in unico centro telematico.

Iniziative di <i>Welfare to work</i> nel Lazio						
Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo (euro)	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori coinvolti		
					di cui: donne	
Programma PARI (ott. 2006 - dic. 2007)						
Voucher formativo	Fondi ministeriali	Fondi ministeriali per 3,2 milioni .	Categorie di lavoratori svantaggiati, individuate con il D.R. n. 803 del 07.11.2006	21		
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali			Categorie di lavoratori svantaggiati, individuate con il D.R. n. 803 del 07.11.2006	442	263
Programma PARI 2007 (gen. 2008 - giu. 2009)						
Voucher formativo	Fondi ministeriali + fondi regionali	Fondi per 3,3 milioni di euro : fondi ministeriali per 800 mila euro e fondi regionali per 2,5 milioni di euro.	Categorie di lavoratori svantaggiati, individuate con il D.R. n. 287 del 18.04.2008	250	77	
Bonus assunzionale erogato alle imprese	Fondi ministeriali + fondi regionali			Categorie di lavoratori svantaggiati, individuate con il D.R. n. 287 del 18.04.2008	79	27
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali + fondi regionali			Categorie di lavoratori svantaggiati, individuate con il D.R. n. 287 del 18.04.2008	136	129
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (lug. 2009-giu. 2012)						
Bonus assunzionale erogato alle imprese	Fondi ministeriali + fondi regionali	Fondi complessivi per 6,4 milioni di euro di cui: fondi ministeriali per 3,9 milioni di euro e fondi regionali per 2,5 milioni di euro (POR FSE Lazio 2007-2013).	Categorie di lavoratori svantaggiati interessati dall'Azione di Sistema <i>WW</i> (approvato con Determina B6656 del 21.12.2010)	430	107	
Tirocinio formativo o corso di aggiornamento professionale	Fondi ministeriali			Fondi ministeriali per 1,6 milioni di euro per sostegno al reddito con tirocinio formativo o corso di formazione professionale	141	30

Fonte: Regione Lazio e Italia Lavoro.

ABRUZZO

In Abruzzo il mercato del lavoro si contraddistingue per tassi di occupazione in linea con la media nazionale e leggermente più penalizzanti con riferimento alla componente femminile; questo pone l'Abruzzo in una condizione più favorevole rispetto a quella delle altre regioni del Mezzogiorno, sia con riferimento alla componente maschile sia soprattutto a quella femminile. Tuttavia la partecipazione delle donne al mercato del lavoro rimane ridotta, determinando uno squilibrio di genere considerevole: nella media del periodo 2004-2010 il tasso di occupazione femminile è stato inferiore di circa 25 punti percentuali rispetto a quello maschile (divario che risulta massimo per la popolazione tra i 35 e i 54 anni e si riduce per le persone laureate) e ben lontano dagli obiettivi delineati dalla strategia Europa 2020.

A una ridotta presenza femminile nel mercato del lavoro si contrappone una forte presenza nel mondo imprenditoriale. In Abruzzo si registra una elevata presenza di imprese femminili, diffuse in particolare nel settore agricolo e nel commercio, ma anche nel settore manifatturiero.

1. Le leggi regionali

Con la legge regionale 14 aprile 1988, n. 41, successivamente integrata dalla legge regionale 18 maggio 2000, n. 88, la Regione Abruzzo ha istituito la Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna.

Con la legge regionale 22 dicembre 1995, n. 143, la Regione ha istituito un fondo regionale straordinario diretto a promuovere l'imprenditoria femminile in Abruzzo in settori innovativi, al fine di consolidare il lavoro femminile e consentire una qualificata presenza delle donne sul mercato del lavoro.

La legge regionale 12 giugno 1998, n. 55, è la legge quadro della Regione Abruzzo in materia di politiche regionali di sostegno all'occupazione.

La legge regionale 16 dicembre 2005, n. 40, promuove l'obiettivo di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro, di relazione e di cura parentale al fine di sostenere le pari opportunità fra uomini e donne e di favorire le scelte professionali di queste ultime.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In Abruzzo i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Assessorato regionale Risorse umane e strumentali e Politiche di genere;
- Assessorato Politiche Attive del Lavoro, Formazione e Istruzione, Politiche sociali;
- Consigliera di parità regionale;
- Rete regionale delle Consigliere di parità;
- Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna;

B) nell'ambito delle Direzioni della Regione

- Direzione Politiche Attive del Lavoro, Formazione e Istruzione, Politiche sociali;
- Abruzzo Lavoro¹.

¹ Ente strumentale della regione con compiti di analisi del mercato del lavoro ed erogazione di servizi di assistenza tecnica e consulenza specializzata in tema di politiche del lavoro. Costituito con la legge regionale n. 76 del 16 settembre 1998, è stato soppresso con la legge regionale n. 32 del 23 agosto 2011.

3. L'occupazione dipendente

Con la legge 12 giugno 1998, n. 55, la Regione ha sostenuto la creazione di opportunità di occupazione dipendente a favore delle categorie svantaggiate e delle donne iscritte nelle liste di collocamento. Tra le misure previste figurano contributi alle piccole e medie imprese per effettuare assunzioni a tempo indeterminato, maggiorati del 15 per cento se destinataria dell'assunzione fosse stata una donna, e per interventi di orientamento e formazione. Con tale legge, inoltre, la Regione ha affermato il proprio impegno a concorrere all'attuazione di azioni positive ai sensi della legge 125/1991, dirette a favorire l'occupazione femminile e a rimuovere gli ostacoli al conseguimento delle pari opportunità.

Anche nei documenti di programmazione dei fondi strutturali europei è stata conferita grande rilevanza alla materia. Con il DOCUP 2000-2006, la Regione ha destinato oltre 40 milioni di euro al miglioramento dell'accesso e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, attraverso l'offerta di tirocini e corsi di formazione, percorsi per la creazione d'impresa e incentivi per il miglioramento delle politiche di conciliazione da parte delle imprese.

Nel POR FSE 2007-2013 è stato posto l'obiettivo di assegnare almeno il 50 per cento di tutte le opportunità formative alle donne. Nei piani attuativi relativi al biennio 2007-2008 e al triennio 2009-2011 sono state previste risorse specifiche per il finanziamento di diversi progetti destinati a ridurre le disparità di genere nei campi dell'alta formazione, della ricerca scientifica, dell'imprenditorialità e delle politiche attive del lavoro. A valere su tali risorse, nell'ultimo biennio le Province hanno destinato circa 2,3 milioni di euro per il finanziamento di tirocini e corsi formativi, riservando almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili a donne. Nel corso del 2011, invece, la Regione Abruzzo ha presentato il programma "Reti per l'accompagnamento all'inserimento socio-lavorativo dei soggetti svantaggiati", il quale prevede la concessione a lavoratori svantaggiati di contributi finalizzati alla partecipazione ad attività formative o di *work experience*, favorendo la partecipazione delle donne attraverso l'erogazione di *voucher* di conciliazione. La Regione ha messo a disposizione risorse pari a circa 2 milioni di euro; di questi circa 400 mila euro sono destinati al finanziamento di *voucher* di conciliazione di 500 euro mensili.

La Regione Abruzzo ha partecipato alle iniziative in materia di politica del lavoro promosse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a partire dal 2005. Tra il 2006 e l'inizio del 2008 si è svolta in regione la prima edizione del programma PARI che è stata finanziata con circa 3,5 milioni di euro di fondi ministeriali; l'intervento ha previsto alcune misure volte a favorire il reinserimento nel mondo del lavoro di determinati *target* di lavoratori. La Regione ha fatto ricorso prevalentemente a forme di sostegno al reddito; a beneficiarne sono stati, secondo i dati di Italia Lavoro, 203 lavoratori, tra i quali 147 donne. La seconda edizione del programma, conclusa nel giugno 2008 e finanziata con 1,2 milioni di euro di fondi regionali e 500 mila euro di risorse ministeriali ha avuto come *target* di riferimento anche le donne in reinserimento lavorativo. Per quanto riguarda gli strumenti utilizzati, è stata prevista l'erogazione di *voucher* formativi di importo massimo di 3 mila euro per ogni lavoratore e di incentivi all'assunzione erogati alle imprese. Infine, nel 2009 la Regione Abruzzo ha partecipato all'iniziativa ministeriale denominata Azione di Sistema *Welfare to work* per le Politiche di Re-Impiego. Per la realizzazione del Programma, che si è concluso nel dicembre 2011, alla Regione sono stati assegnati fondi ministeriali per 1,5 milioni di euro. Si è fatto ricorso esclusivamente a bonus per assunzioni a tempo indeterminato o determinato di soggetti appartenenti a categorie di lavoratori svantaggiati. Sempre secondo i dati di Italia Lavoro, i bonus erogati alle imprese hanno riguardato 233 lavoratori assunti, dei quali 132 sono state donne.

Nel 2010 la Regione Abruzzo ha approvato il progetto "Lavorare in Abruzzo", con una dotazione di risorse comunitarie pari a 20 milioni di euro. Il programma, già concluso, prevedeva l'erogazione di contributi alle aziende per assunzioni a tempo indeterminato, contratti di apprendistato e per le stabilizzazioni, con una maggiorazione del 25 per cento per l'assunzione di donne, giovani sotto i 30 anni e soggetti svantaggiati.

4. L'imprenditoria femminile

Con la legge regionale 22 dicembre 1995, n. 143, la Regione ha istituito un fondo diretto a incentivare progetti innovativi di processo o di prodotto, promossi da imprese femminili nuove o preesistenti. Destinatario dell'intervento erano le imprese individuali con titolare donna e le imprese costituite in forma societaria con maggioranza femminile dei soci. Le agevolazioni erano costituite da contributi in conto capitale e prestiti quinquennali senza interessi; tra il 1998 e il 2006 ne avrebbero beneficiato poco meno di 600 aziende.

La Regione ha altresì partecipato al quinto e sesto bando per l'assegnazione dei fondi previsti dalla legge nazionale 215/1992, aggiungendo fondi propri per circa 2,5 milioni di euro, pari a circa un terzo dei finanziamenti totali.

Nell'ambito del POR FSE 2007-2013, nel corso del 2011 oltre 4 milioni di euro sono stati assegnati ai 61 progetti approvati del bando "Autoimprenditorialità femminile", per favorire la nascita di imprese femminili caratterizzate da innovazioni organizzative, di prodotto o di processo. L'agevolazione concessa consiste in un contributo a fondo perduto pari al 50 per cento delle spese di investimento ammissibili.

A partire dal 2000 sono stati istituiti, presso tutte le Camere di commercio provinciali abruzzesi, i Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile. Tra gli interventi intrapresi dai Comitati, figurano azioni concrete per favorire l'accesso al credito delle imprese femminili, anche mediante convenzioni con aziende di credito. Tra le recenti iniziative, il Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile della provincia di Teramo ha promosso la creazione di un fondo di 100 mila euro per lo sviluppo e la qualificazione delle imprese femminili della provincia attraverso l'assegnazione di contributi in conto capitale, di cui hanno beneficiato circa 40 aziende.

5. La conciliazione vita-lavoro

Il principale intervento normativo della Regione Abruzzo sul tema della conciliazione vita-lavoro è la legge regionale 16 dicembre 2005, n. 40. La legge prevede contributi a favore sia di comuni e province, per la predisposizione e attuazione di piani territoriali degli orari, sia di imprese private per la gestione di una diversa organizzazione del lavoro volta a favorire una migliore conciliazione e una maggiore flessibilità, soprattutto per le donne.

La Regione Abruzzo aveva già dato rilevanza alla tematica della conciliazione nell'ambito della programmazione dei fondi comunitari 2000-2006. Nell'ambito del Programma di iniziativa comunitaria EQUAL sono state adottate varie iniziative, in collaborazione con alcuni enti locali, tra cui l'attivazione di piani territoriali degli orari e l'offerta di nuovi servizi a favore di donne con problemi di conciliazione. Inoltre, nel 2006, la Regione Abruzzo ha destinato circa 2,5 milioni di euro di risorse FSE 2006 e del Fondo Unico per le politiche del lavoro 2005-06 alla concessione di contributi alle imprese che favoriscono al loro interno la conciliazione tra vita lavorativa e cura familiare: sono stati presentati 11 progetti, di cui solo 5 approvati.

Nel 2009 la Provincia di Chieti ha approvato un bando rivolto a donne appartenenti a nuclei familiari in condizione di disagio economico, che promuoveva la conciliazione vita-lavoro, al fine di favorire il loro accesso al mercato lavoro. Era prevista l'erogazione di *voucher* mensili, per un importo massimo complessivo non superiore a 6 mila euro, destinati a finanziare azioni di cura rivolte a disabili, minori, anziani non autosufficienti. Inoltre erano previsti *voucher* per importo non superiore a 3 mila euro, da utilizzare per la frequenza di attività formative. Il programma è stato finanziato con 96 mila euro del POR FSE 2007-2013. Una simile iniziativa è stata intrapresa dalla Provincia dell'Aquila, con una dotazione finanziaria di circa 30 mila euro.

Nel 2011 sono stati approvati due bandi finanziati con circa 800 mila euro del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità. Il primo, finalizzato a favorire l'accesso ai servizi di assistenza alla persona per le donne con problematiche di conciliazione, prevede una dotazione di risorse pari a 612 mila euro. L'importo mensile del *voucher* era fissato in 300 euro ed era prevista una durata complessiva massima di 6 mesi. Il secondo bando, con una dotazione finanziaria pari a circa 180 mila euro, era invece destinato alle imprese private che intendevano introdurre particolari forme di

flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, percorsi formativi per i dipendenti al rientro da un periodo di congedo, oppure interventi e azioni volte a rendere migliori e più efficaci le forme di conciliazione già attuate. Per questo secondo tipo di intervento era previsto un contributo fino a 15 mila euro per ogni impresa.

Tra le politiche per favorire la conciliazione vita-lavoro delle donne si collocano anche gli interventi volti a potenziare i servizi socio educativi per la prima infanzia. Nell'ambito del Piano straordinario nidi, poi confluito nel Piano di azione per il raggiungimento degli obiettivi del QSN 2007-2013, l'Abruzzo ha ricevuto per il triennio 2007-2009 circa 10 milioni di euro di risorse nazionali, cui si sono aggiunti fondi FAS per 7,8 milioni di euro e fondi regionali per un milione di euro. Per il triennio 2010-2012 è prevista una spesa di circa 5 milioni di euro, a valere sui fondi FAS. Con deliberazione n. 458 del 24 agosto 2009, la Giunta regionale ha approvato l'avviso pubblico per la concessione di finanziamenti in conto capitale ai Comuni finalizzati alla realizzazione di nidi pubblici. È stata approvata la graduatoria delle richieste pervenute a seguito di tale avviso, che ammontano complessivamente a circa 17,5 milioni di euro, a fronte della somma programmata di circa 9,6 milioni di euro. La Giunta regionale, con la deliberazione n. 288 del 2 maggio 2011, ha deciso di destinare a tale azione anche risorse pari a 5,6 milioni di euro, a valere sulla legge 27 dicembre 2006, n. 296, e sul fondo FAS, destinati inizialmente al finanziamento di nidi nei luoghi di lavoro. Con il programma in atto, la Regione Abruzzo ha conseguito il 50 per cento della quota di risorse premiali spettanti per tale obiettivo, considerato, nella rilevazione intermedia al 2009, il superamento dell'obiettivo del 35 per cento relativo alla copertura territoriale dei servizi per la prima infanzia.

Iniziative di *Welfare to work* in Abruzzo

Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo (euro)	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori coinvolti	
				totale	di cui: donne
Programma PARI (lug. 2006 - nov. 2007)					
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali	3,55 milioni di euro	Beneficiari/percettori di ammortizzatori sociali; beneficiari del sostegno al reddito, lavoratori fuoriusciti dalla lista di mobilità lavoratori impegnati in attività socialmente utili con sussidio finanziato dalla Regione (non attivi su FNO);	203	147
Percorsi formativi			lavoratori beneficiari del sussidio speciale di Euro 500 erogato dal FNO per un periodo massimo di 10 mesi; lavoratori fuoriusciti dalla lista di mobilità negli anni 2003 – 2004 - 2005 non percettori di alcuna indennità.	30	n.d.
Programma PARI 2007 (dic. 2007 - giu. 2009)					
Bonus assunzionali	Fondi ministeriali + Fondi regionali	1,7 milioni di euro (di cui 1,2 milioni della regione)	Lavoratori percettori di ammortizzatori sociali, il cui trattamento venga a scadere nel corso del I semestre dell'anno 2009; lavoratori, non percettori di indennità o sussidio legati allo stato di disoccupazione, disoccupati da almeno 12 mesi, di età compresa tra i 33 ed i 50 anni	180	133
Percorsi formativi					337
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (lug. 2009 - dic. 2011)					
Bonus assunzionali	Fondi ministeriali	1,5 milioni	Percettori di ammortizzatori sociali, provenienti da aziende in crisi beneficiarie degli accordi di concessione di Cigs e Mobilità in deroga alla normativa vigente e altre categorie di lavoratori svantaggiati	233	132
Fonte: Italia Lavoro.					

MOLISE

In Molise il mercato del lavoro si contraddistingue per un tasso di disoccupazione inferiore e un tasso di occupazione superiore a quello delle altre regioni del Mezzogiorno, sia con riferimento alla componente maschile sia soprattutto a quella femminile. Tuttavia la partecipazione delle donne al mercato del lavoro rimane ridotta, determinando uno squilibrio di genere considerevole: il tasso di occupazione femminile è inferiore di oltre 23 punti percentuali rispetto a quello maschile (divario che risulta massimo per la popolazione tra i 35 e i 54 anni e si riduce a meno di 6 punti percentuali per le persone laureate) e ben lontano dagli obiettivi europei.

A fronte di un tasso di occupazione dipendente femminile al di sotto della media nazionale¹, il mercato del lavoro molisano si caratterizza per l'elevata presenza di lavoro femminile autonomo. Al pari delle altre regioni meridionali, l'elevata presenza di imprenditoria femminile riflette, più che la maggior propensione delle donne a "intraprendere" rispetto al Centro Nord, un più forte stato di necessità, in quanto la disponibilità di lavoro dipendente è particolarmente bassa. Inoltre, nelle regioni dove, come in Molise, il settore agricolo fornisce un elevato contributo alla formazione del prodotto interno lordo, si registra anche un maggior coinvolgimento delle donne nella conduzione dell'azienda familiare.

1. Le leggi regionali

La legge regionale 13 aprile 2000, n. 23, ha istituito e disciplinato la Commissione per la parità e le pari opportunità.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

I principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile e conciliazione sono:

A) a carattere istituzionale

- Assessorato al lavoro e politiche sociali;
- Consiglieria di parità;
- Commissione per la parità e le pari opportunità;

B) in ambito locale

- Consiglieri provinciali con deleghe per la parità e le pari opportunità;

3. L'occupazione dipendente

Nell'ambito delle politiche attive per il lavoro, tra luglio 2006 e giugno 2009 la Regione Molise ha partecipato alle due edizioni del Programma d'Azione per il Re-Impiego di lavoratori svantaggiati (PARI) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro. Nell'ambito della seconda edizione del Programma – PARI 2007 – è stato emanato un bando (pubblicato sul BURM n. 18 dell'1 agosto 2008) destinato al reinserimento lavorativo delle donne e ha riguardato l'attivazione di tirocini formativi finalizzati all'assunzione di donne tra i 30 e i 55 anni in

¹ Nel periodo 2004-2010, il tasso medio di occupazione femminile dipendente è stato del 27,6 per cento, 3 punti in più rispetto alla media delle regioni meridionali, ma inferiore di 9 punti rispetto alla media nazionale.

condizioni di disagio sociale prevedendo incentivi economici in favore delle imprese all'atto dell'assunzione. Secondo i dati di Italia Lavoro, le misure di sostegno al reddito hanno riguardato 166 donne su 239 beneficiari della misura; gli incentivi alle assunzioni hanno riguardato 43 donne su 47 lavoratori ricollocati.

Dal luglio 2009 la Regione ha partecipato anche all'Azione di Sistema *Welfare to work* per le politiche di reimpiego del Ministero del Lavoro che in regione si è rivolta a lavoratori percettori di ammortizzatori sociali e altre categorie di lavoratori svantaggiati. In Molise le parti sociali e istituzionali, nell'individuare i beneficiari, hanno accresciuto le tutele per i lavoratori con contratti temporanei scaduti, favorendo così un elevato numero di giovani donne. Secondo i dati di Italia Lavoro, gli incentivi alle assunzioni hanno riguardato 34 donne su un totale di 46 lavoratori ricollocati. L'azione *Welfare to work*, in Molise, è stata prorogata fino al 30 giugno 2012 per l'utilizzo delle risorse economiche ad essa assegnate (tav. 1).

4. L'imprenditoria femminile

Nell'ambito degli incentivi al lavoro per le imprese femminili previsti dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215, "Azioni positive per l'imprenditoria femminile", dal 2001 la Regione Molise ha gestito direttamente il IV e il V bando, contribuendo a finanziare oltre 100 aziende con un impiego di fondi complessivi pari a circa 4 milioni di euro. Secondo i dati forniti dal Dipartimento delle Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri nel 2009², l'incremento occupazionale stimato, derivante dall'applicazione degli incentivi del IV e V bando della legge, è stato di 529 unità di cui l'87,5 per cento donne.

Per il VI bando la Regione Molise ha scelto di partecipare unicamente a iniziative riguardanti la formazione imprenditoriale femminile. In tale ambito sono stati stanziati complessivamente 340 mila euro, di cui il 50 per cento costituito da risorse regionali.

Al termine dell'ultimo bando della legge 215/1992, al pari di altre regioni, la Regione Molise ha continuato a sostenere l'imprenditoria femminile emanando un provvedimento per "l'aiuto *de minimis* alle piccole imprese femminili", che prevedeva un contributo in conto capitale per l'avvio e lo sviluppo di attività imprenditoriali con uno stanziamento complessivo della Regione pari a 3,4 milioni di euro. Sulla base del monitoraggio effettuato nell'ottobre 2006, a fronte di 547 richieste di contributo sono state finanziate 96 imprese; quasi tre quarti delle iniziative imprenditoriali hanno riguardato il terziario.

Vari progetti per favorire l'imprenditoria femminile sono stati previsti nell'ambito dei Piani Operativi relativi ai fondi strutturali europei per i due cicli di programmazione 2000-2006 e 2007-2013. Con particolare riguardo al ciclo più recente tali iniziative hanno già assorbito ampia parte dei fondi destinati alle pari opportunità. In base alle informazioni fornite dalla Regione Molise, dei 378 mila euro stanziati e già impegnati dalla Regione nell'ambito del POR FSE 2000-2006 è stato speso oltre l'86 per cento. Per quanto riguarda il ciclo di programmazione 2007-2013, tutte le somme stanziati nell'ambito del POR FESR sono state già spese, mentre circa il 15 per cento delle somme stanziati dal POR FSE, peraltro già impegnate, sono ancora da spendere (tav. a).

Nell'ambito delle iniziative a favore delle micro e piccole imprese, nell'ottobre 2011 la Camera di commercio di Isernia ha istituito un fondo per la concessione di contributi in forma di abbattimento di interessi su micro finanziamenti, che stabilisce, per le imprese femminili, una priorità nella formazione della graduatorie.

Tav. a

² "La legge 215/1992 in favore dell'imprenditoria femminile: il punto sugli incentivi concessi in Italia e sui risultati conseguiti - Focus sull'applicazione del IV e V bando - Aprile 2009 - report regionali" a cura del Ministero dello Sviluppo economico - IPI e Dipartimento per le pari opportunità.

Programmazione 2000-2006 e 2007-2013 - Progetti direttamente dedicati alle pari opportunità
(migliaia di euro)

MISURA - PROGETTO	Asse	Dotazione complessiva	Impegni	Pagamenti
FSE 2000-2006 (1)				
Misura E.1 - Opuscolo intitolato "Orientarsi tra lavoro e famiglia"	3	15	15	15
Misura E.1 - Spazio donna lavoro	3	98	98	80
Misura E.1 - Esperta progettazione europea	3	108	108	92
Misura E.1 - Impresa al femminile	3	52	52	49
Misura E.1 - Esperta in logistica industriale/commerciale	3	106	106	92
Totale		378	378	328
POR-FSE 2007-2013 (2)				
Donna Impresa	2	150	150	123
Action Planning	2	95	95	84
Progetto "TU SAI"	2	50	50	44
Totale		295	295	250
POR FESR 2007-2013 (2)				
Donna Impresa - Processi di accompagnamento all'imprenditoria femminile	1	150	150	150
Totale		150	150	150

Fonte: Regione Molise.

(1) dati definitivi di chiusura. - (2) dati di chiusura al 31 dicembre 2010.

Secondo i dati Istat, nella media del periodo 2004-2010, il tasso di occupazione femminile indipendente (11,4 per cento) è stato superiore a quello delle altre regioni meridionali e della media nazionale³. La rilevanza dell'imprenditoria femminile è confermata anche dal rapporto Unioncamere 2010⁴, secondo il quale in Molise le imprese femminili costituivano a dicembre 2008 una quota del 30,6 per cento sul totale delle imprese (tasso di femminilizzazione), valore più elevato sia rispetto a quello già alto del Sud (26,3 per cento) sia rispetto a quello dell'Italia (23,4 per cento).

Tav. b

Imprenditorialità femminile negli SLL molisani - Tasso di femminilizzazione (1) per settore nel 2008
(valori percentuali)

Settore	Agnone	Campobasso	Frosolone	Isernia	Montenero di Bisaccia	Riccia	S. Croce di Magliano	Termoli	Trivento	Castel di Sangro (2)	Molise
Agricoltura	59,3	43,8	50,4	43,0	34,7	41,5	33,8	35,5	46,1	35,6	40,5
Manifatturiero	19,8	22,6	19,1	22,4	24,1	17,0	21,1	22,9	16,7	15,4	22,0
Energ. elettr., gas e acqua	0,0	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	50,0	0,0	22,7
Costruzioni	4,9	7,0	3,9	8,6	5,6	4,9	3,2	6,2	2,7	9,8	6,6
Servizi	34,0	30,3	36,1	33,6	40,0	30,2	34,7	33,0	31,9	35,1	32,4
Imprese non classificate	15,4	22,1	15,4	26,4	24,0	9,1	10,8	22,7	12,1	31,6	23,1
TOTALE	39,8	30,2	33,9	30,1	32,0	32,5	27,7	29,8	33,9	28,5	30,6

Fonte: CCIAA di Campobasso; Istat.

(1) Percentuale di imprese femminili sul totale delle imprese. - (2) 6 comuni dei 136 presenti in Molise fanno parte del SLL abruzzese che consta di 18 comuni.

Secondo elaborazioni effettuate su dati forniti dalla Camera di commercio di Campobasso per ciascun sistema locale del lavoro (SLL), questa tendenza sarebbe ascrivibile all'elevata partecipazione della componente femminile nella conduzione di aziende agricole familiari. Nei SLL di Agnone,

³ L'analogo indicatore per la popolazione maschile non presenta invece scostamenti rilevanti né rispetto ai valori medi nazionali né rispetto a quelli delle altre regioni del Mezzogiorno.

⁴ *Impresa in genere - 2° Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile*, 27 gennaio 2011.

Frosolone e Trivento, dove vi è un'elevata incidenza di imprese agricole, il tasso di femminilizzazione assume i valori più elevati rispetto alla media regionale (rispettivamente 39,8, 33,9 e 33,9 per cento), concentrandosi proprio nel settore agricolo (rispettivamente, nei tre SLL, 59,3, 50,4 e 46,1 per cento; tav. b).

5. La conciliazione vita-lavoro

In Molise la materia dei servizi socio-educativi per i bambini da 0 a 3 anni è attualmente regolata dalla legge regionale 23 gennaio 1976, n. 5 ("Programma di interventi asili nido", successivamente modificata dalla legge regionale 11 dicembre 1976, n. 37).

Il Molise presenta una bassa offerta di servizi per la prima infanzia. L'Istat indica che, nel 2009, solo il 5,4 per cento dei bambini con meno di tre anni ha usufruito di asili nido comunali e servizi integrativi (indice di presa in carico; 3,2 per cento nel 2004). E' un valore in linea con quello del Mezzogiorno, ma decisamente inferiore sia a quello nazionale (13,5 per cento) sia al livello di copertura essenziale minima regionale previsto dal Piano strategico nazionale (6 per cento) ed è lontano dall'obiettivo fissato per il 2013 per le regioni meridionali (12 per cento). Sempre nel 2009, solo il 9,6 per cento dei comuni avevano attivato i servizi alla prima infanzia (erano il 2,2 per cento nel 2004) contro una media del 35,7 per cento nel Mezzogiorno. L'obiettivo è di raggiungere una copertura territoriale del 35 per cento entro il 2013. La scarsa diffusione degli asili nido è anche determinata dalle difficili condizioni orografiche e demografiche della regione, caratterizzata da un territorio prevalentemente montuoso e collinare e da una forte dispersione territoriale della popolazione. Sono diffusi i centri di piccole dimensioni, specie nell'entroterra rurale, dove l'erogazione dei servizi di cura all'infanzia nella forma tradizionale risulta particolarmente critica.

La Giunta regionale, prendendo atto della carenza in regione di servizi a favore dell'infanzia, con la delibera n. 1276/2009 ha istituito tra i servizi educativi per la prima infanzia (età compresa tra tre mesi e tre anni) le figure professionali di educatrice familiare ed educatrice domiciliare. Questa forma di assistenza, mutuata dalla formula delle *tagesmutter*, dovrebbe consentire di disporre anche nei piccoli comuni molisani di servizi, alternativi agli asili nido, più flessibili e meno costosi rispetto ad altre strutture private. La sua concreta realizzazione è tuttavia frenata dalla carenza di offerta di educatrici con i requisiti formativi richiesti e dalla necessità, per l'educatrice domiciliare, di dover sostenere dei costi per adeguare la propria abitazione agli *standard* previsti dalla normativa regionale.

Le rigidità dell'offerta non sono state superate nemmeno a seguito del protocollo d'intesa sottoscritto, nell'aprile 2010, con il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che porterà, a distanza di qualche anno dall'emanazione della disciplina regionale, all'avvio dell'intervento sperimentale "madri a lavoro". Il progetto, limitato inizialmente a 5 o 6 Comuni, dovrebbe coinvolgere tra le 15 e le 18 madri disoccupate o inoccupate che dovranno comunque essere in possesso di un'elevata scolarizzazione. Le famiglie potranno fruire del servizio anche grazie a incentivi economici, sotto forma di *voucher* (buoni di servizio), finanziati dallo Stato, dalle Provincie e dai Comuni coinvolti nella sperimentazione. Con la delibera della Giunta regionale n. 529 del 18 luglio 2011, la Regione Molise ha pubblicato il primo bando per la progettazione e la realizzazione del corso di formazione delle *tagesmütter*. Nel novembre 2011 è stato individuato l'ente che si occuperà della formazione (determina n. 336 del 10 novembre); l'inizio dei corsi dovrebbe avvenire entro gennaio 2012. L'intera azione sperimentale comporterà una spesa di circa 260 mila euro; di questi, 90 mila euro saranno finanziati con l'utilizzo del FSE che interverrà nella fase finale.

Iniziative di <i>Welfare to work</i> nel Molise					
Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo (euro)	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori coinvolti	
					di cui: donne
Programma PARI (lug. 2006 – feb. 2008)					
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali	Fondi complessivi per 1,5 milioni di euro	Lavoratori in mobilità o appartenenti ad aziende beneficiarie della CIGS concessa in deroga; lavoratori precari impiegati stagionalmente nelle attività di forestazione; donne in reinserimento provenienti da aziende dell'indotto tessile, iscritte in lista di mobilità, senza indennità, ai sensi dell'art. 4 L. 236/1993 destinatarie del sostegno al reddito nella misura di € 450 al mese, per un periodo massimo di 1. Il restante gruppo di lavoratori è stato individuato attraverso Avvisi pubblici.	95	74
Percorsi formativi				228	n.d.
Programma PARI 2007 (mar. 2008 – giu. 2009)					
Bonus assunzionali	Fondi ministeriali + fondi regionali	Fondi per 3 milioni di euro : fondi ministeriali per 500 mila euro e fondi regionali per 2,5 milioni di euro.	Lavoratori che risultano ancora inseriti nel Programma di reimpiego; nuovi lavoratori percettori di ammortizzatori sociali (CIGS per fallimento, CIGS per cessazione di attività, CIGS in deroga, mobilità ordinaria, mobilità in deroga). Lavoratori, non percettori di indennità o sussidio legati allo stato di disoccupazione, riconducibili ai seguenti target da inserire in percorsi di sostegno al reddito/bonus assunzionali: disoccupati over 45; donne capofamiglia con disagio; ex lavoratori autonomi disoccupati che hanno alle spalle la chiusura della propria attività economica nel corso del 2007; disoccupati in mobilità non indennizzata; donne con nucleo familiare monoparentale; donne disoccupate di lunga durata.	47	43
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali + fondi regionali			239	166
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (lug. 2009 - dic. 2011)					
Bonus assunzionali	Fondi ministeriali + fondi regionali	Fondi per 2,5 milioni di euro : fondi ministeriali per 1,1 milioni di euro e fondi regionali per 1,5 milioni di euro.	Percettori di ammortizzatori sociali, provenienti da aziende in crisi beneficiarie degli accordi di concessione di Cigs e Mobilità in deroga alla normativa vigente e altre categorie di lavoratori svantaggiati.	46	34

Fonte: Italia Lavoro.

CAMPANIA

La Campania è la regione italiana con il più basso tasso di occupazione; a ciò contribuisce significativamente la limitata partecipazione femminile: le donne occupate sono appena un quarto della popolazione in età da lavoro. La carenza di servizi per l'infanzia è molto marcata (l'indice di copertura della domanda di strutture comunali o private convenzionate o sovvenzionate per bambini fino a 3 anni è il più basso tra le regioni italiane) ed è aggravata dalla diffusione in regione di famiglie senza lavoro: nel 2010 tale quota era quasi doppia rispetto alla media italiana e la quota di minori in famiglie senza lavoro, pari al 18,8 per cento, superava di oltre 10 punti la media nazionale¹.

Le politiche adottate dalla Regione sono riuscite a intervenire solo limitatamente sulla grave situazione lavorativa femminile: tra il 2004 ed il 2011 il tasso di occupazione femminile è diminuito di 3,7 punti percentuali; la riduzione del divario di genere è in parte attribuibile alla maggiore presenza di lavoratrici nei servizi, settore meno colpito dalla crisi. La diffusione dei servizi per l'infanzia procede con lentezza e l'offerta è ancora molto bassa rispetto alla domanda, soprattutto in alcune aree della regione.

1. Le leggi regionali

La normativa regionale in materia di pari opportunità comprende innanzitutto le leggi regionali istitutive di due organismi di pari opportunità: la legge regionale 16 febbraio 1977, n. 14, che ha istituito e disciplinato la Consulta regionale femminile e, dopo circa 10 anni, la legge regionale 4 gennaio 1987, n. 26, che ha istituito la Commissione regionale per la parità dei diritti e delle opportunità tra uomo e donna.

Lo Statuto regionale (approvato nel 2009) prevede la rimozione degli ostacoli alla piena parità di genere e l'adozione di azioni per garantire l'equilibrio tra donne e uomini nelle cariche elettive e in quelle pubbliche. Con riferimento agli organismi di pari opportunità sopra citati, il documento sancisce la loro indipendenza, la gratuità delle cariche e l'obbligo di sottoporre al Consiglio regionale una relazione annuale sull'attività svolta. La Consigliera di parità è disciplinata unicamente dalla normativa nazionale.

Per l'attuazione del principio di rappresentanza di genere introdotto dallo Statuto, la legge regionale 27 marzo 2009, n. 4, ha previsto: a) la doppia preferenza di genere, secondo la quale l'elettore può esprimere in sede elettorale due preferenze, di cui almeno una deve essere data a una donna, pena la nullità della seconda preferenza; b) la presenza di almeno un terzo dei candidati di ciascuno dei due generi nelle liste elettorali; c) spazi uguali nella propaganda elettorale televisiva per i candidati dei due generi. Più di recente la legge regionale 10 novembre 2011, n. 17, ha previsto che strutture tecniche di supporto presso il Consiglio e la Giunta monitorino il rispetto del principio verificando che nelle nomine effettuate nell'anno solare dal Consiglio e dalla Giunta sia garantita la presenza di entrambi i generi.

Il Documento Strategico regionale per la politica di coesione 2007-2013 prima e il "Piano strategico triennale per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità e per i diritti di tutti - 2008-2010" poi, hanno individuato tre obiettivi strategici per le politiche di genere: 1) sostegno dell'occupazione femminile e riequilibrio della presenza femminile nei contesti di sotto-rappresentazione; 2) conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro; 3) prevenzione e contrasto alla discriminazione, violenza e sfruttamento delle donne e dei soggetti svantaggiati. Nella *governance* degli

¹ Per maggiori informazioni si veda Banca d'Italia (2011), L'economia della Campania, in *Economie Regionali*, n. 16.

interventi assumono un ruolo rilevante i Protocolli di intesa tra Regione, Province e Comuni, mentre i Piani sociali di zona sono lo strumento programmatico per gli interventi in materia di conciliazione.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In Campania i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Autorità per le politiche di genere;
- Consigliera di parità regionale;
- Consulta regionale femminile;
- Commissione regionale di parità;

B) nell'ambito dei servizi della Regione e/o istituiti in ambito locale

- Servizio Pari Opportunità presso la Regione.

Autorità per le politiche di genere. L'Autorità è individuata nella persona della Dirigente pro tempore del Servizio Pari opportunità. L'Autorità opera ai fini di una diffusa integrazione delle pari opportunità e delle politiche paritarie in tutti gli interventi messi in atto dalla Regione.

Consigliera di parità regionale. Il mandato della consigliera di parità regionale e della sua sostituta sono scaduti dal 2009.

Consulta regionale femminile. E' un organo consultivo che opera presso il Consiglio regionale ed ha il compito di formulare proposte in materia di servizi sociali per favorire lo sviluppo dell'occupazione femminile e della qualificazione professionale delle lavoratrici. L'organismo è composto dai Presidenti del Consiglio regionale e della Giunta, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, delle organizzazioni dei lavoratori autonomi e delle organizzazioni femminili.

Servizio Pari opportunità. Nel 2000 la Regione aveva attribuito la delega delle pari opportunità all'Assessore alle Risorse Umane ed istituito il Servizio Pari Opportunità. Dal 2010 la delega non è stata attribuita, restando materia di diretta competenza del Presidente della Giunta regionale; il Servizio è rimasto nell'area dell'Assistenza sociale.

3. L'occupazione dipendente

Nella programmazione 2000-2006 gli interventi a sostegno dell'occupazione dipendente femminile sono stati attivati mediante una specifica misura del POR Campania "Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro", per la quale erano stati stanziati 62,5 milioni di euro, finanziati con fondi statali (21 per cento), strutturali (FSE, 70 per cento) e regionali (9 per cento). L'importo effettivamente erogato, pari a 47 milioni di euro, è stato inferiore a quanto stanziato per effetto di economie di spesa e del ritiro di alcuni progetti; le somme disimpegnate sono state utilizzate per altre finalità. La misura è stata utilizzata sia per favorire l'inserimento lavorativo delle donne e la loro progressione in carriera sia per diffondere una cultura di parità tra i generi. La prima finalità è stata realizzata mediante l'istituzione di Centri per l'occupabilità femminile a livello provinciale e di un osservatorio regionale con il compito di monitorare l'impatto degli interventi; sono stati, inoltre, realizzati percorsi formativi e offerti servizi di consulenza all'inserimento nel mondo del lavoro per le donne, erogati *voucher* formativi alle donne già occupate per partecipare a iniziative formative volte a

favorire la loro progressione in carriera (circa 505 *voucher* del valore unitario di 3.500 euro). La sensibilizzazione sull'argomento è stata realizzata principalmente mediante *team* di supporto agli enti locali nell'attuazione della misura e l'organizzazione di alcuni eventi informativi e di promozione di prodotti di aziende femminili.

Nell'attuale programmazione regionale (2007-2013) è previsto un intervento specifico "di genere" volto a migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e a ridurre la segregazione di genere, con un importo programmato di 26,5 milioni, di cui sono stati impegnati circa 6,5 milioni; inoltre, è stata favorita la presenza femminile all'interno di percorsi formativi a carattere tecnico scientifico (gli impegni finora assunti sono pari a 1 milione di euro).

I fondi impegnati riguardano l'intesa con il comune di Napoli per agevolare l'utilizzo, da parte delle imprese, di modalità organizzative e azioni di conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa (progetti "Città amica", "Casa della cultura delle differenze", "Una rete per le donne"). È stata inoltre ammessa al finanziamento la riapertura dei Centri per l'Occupabilità Femminile e la loro integrazione nel sistema dei Servizi per l'Impiego. Con i fondi per la formazione è stato finanziato il progetto "Donne & Scienza".

Nell'ottobre 2010 la Regione ha definito, inoltre, il Piano di azione per l'occupazione ("Campania al lavoro?"), con interventi finanziati in misura superiore al 50 per cento dalla Regione con fondi FSE, FESR, programma Jeremie² e FEASR; per alcuni progetti è prevista una riserva totale o parziale a favore delle donne.

Le beneficiarie degli strumenti previsti a sostegno dell'occupazione dipendente sono almeno 6 mila e le risorse a loro espressamente dedicate circa 40 milioni di euro. L'attuazione del piano, prevista a partire da gennaio 2011, procede con ritardo.

La Regione Campania ha aderito al Programma d'Azione per il Re-Impiego di lavoratori svantaggiati (PARI) che si è svolto in due edizioni, PARI 2005 (2006-2007) e PARI 2007 (2008-2009), e all'Azione di Sistema *Welfare to work* per le politiche di reimpiego (2010 e tuttora in corso) che prevedono azioni di ricollocamento e sostegno al reddito in favore dei soggetti più deboli (cassaintegrati anche in deroga, lavoratori in mobilità e disoccupati di lungo corso). Nell'ambito del programma PARI e PARI 2007 l'impegno finanziario della Regione è stato di 1,5 milioni di euro e quello ministeriale di circa 6,3 milioni (tav. 1). Secondo i dati forniti da Italia Lavoro, le donne che hanno beneficiato degli interventi di sostegno al reddito, bonus assunzionali e percorsi formativi sono state rispettivamente 151 (pari al 23,8 per cento dei beneficiari complessivi) e 32³. Le assunzioni riguardanti donne, a fronte delle quali le imprese hanno ricevuto incentivi all'assunzione, sono state circa 60, pari al 40 per cento dei beneficiari. Anche nella successiva Azione di Sistema *Welfare to work* sono stati erogati bonus assunzionali che hanno interessato le donne in misura pari al 24 per cento.

Inoltre, tra le azioni promosse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, tramite Italia Lavoro, in Campania dal 2009 sono stati avviati vari interventi a supporto dell'occupazione dei quali hanno beneficiato circa 1.500 donne.

Tra i progetti avviati rileva, in particolare InLA2, finanziato dal Ministero del Lavoro (11 milioni di euro) e dalla Regione (2 milioni di euro a valere su fondi POR-FSE), il quale prevede tre strumenti: due per l'inserimento di giovani, tramite esperienze lavorative e tirocini formativi finalizzati all'assunzione mediante contratto a tempo determinato per almeno 12 mesi ed uno per disoccupati di lunga durata, basato sull'erogazione di voucher formativi. Dal 2009 il progetto ha favorito l'assunzione di 1010 donne⁴, prevalentemente con contratti a tempo indeterminato⁵.

² Risorse europee per le piccole e medie imprese erogate dal Fondo Europeo degli Investimenti (FEI).

³ Il dato relativo ai percorsi formativi è riferito al PARI 2007 in quanto per l'edizione precedente (PARI 2005) non si dispone del dettaglio dei beneficiari per genere.

⁴ Dato al 30 ottobre 2011.

4. L'imprenditoria femminile

Per sostenere l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile, la Regione Campania ha partecipato a due dei tre bandi (il IV e il V) a gestione regionale previsti dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215, "Azioni positive per l'imprenditoria femminile", nel 2001 e nel 2003, integrando i fondi stanziati dallo Stato (pari a 90 milioni di euro) con risorse proprie per un totale di 44,7 milioni di euro.

Le imprese ammesse al contributo a fondo perduto previsto dai bandi regionali sono state complessivamente 1.995: è stata bassa la percentuale di imprese finanziate rispetto a quelle che avevano i requisiti (23,4 e 10,2 per cento rispettivamente nel IV e V bando) e alta quella di imprese beneficiarie a cui il contributo è stato revocato (pari mediamente al 68 per cento nei due bandi).

La Regione ha successivamente istituito un proprio strumento di agevolazione per l'imprenditorialità femminile con la legge finanziaria regionale per il 2006⁶ che prevedeva contributi in conto capitale per metà delle spese di investimento e in conto esercizio per i primi 2 anni di attività dell'impresa. Con i fondi stanziati (15 milioni di euro) sono stati fatti due bandi (nel 2006 e nel 2007); le beneficiarie, selezionate con interviste, sono state finora 128 e le somme complessivamente erogate alle imprese o alle lavoratrici autonome che hanno concluso l'investimento ammontano a quasi 1,5 milioni di euro. Nonostante lo strumento sia stato abolito alla fine del 2007⁷, alcuni progetti sono ancora in corso; la procedura prevede peraltro lo scorrimento delle domande fino a esaurimento dei fondi stanziati.

In materia di formazione imprenditoriale femminile, in applicazione della legge 215/1992 la Regione aveva attivato un cofinanziamento (al 50 per cento) di iniziative per circa 9 milioni di euro. In contemporanea, con i fondi stanziati nella programmazione 2000-2006 a favore dell'occupazione dipendente, sono stati realizzati percorsi formativi integrati per aspiranti imprenditrici (47 beneficiarie) e un incubatore per le imprese femminili.

Nella formazione imprenditoriale femminile operano anche i Comitati camerali per l'imprenditoria femminile, attivi nelle province campane di Avellino, Benevento e Salerno. I Comitati svolgono attività di informazione e formazione, mediante l'organizzazione di corsi, seminari e convegni. Tra gli interventi intrapresi figurano anche riconoscimenti alle imprese.

5. La conciliazione vita-lavoro

In Campania la percentuale di bambini con meno di 3 anni accolti in strutture comunali o private convenzionate o sovvenzionate (2,7 per cento) è significativamente inferiore alla media nazionale (13,6⁸) e al livello di copertura essenziale minima regionale prevista dal Piano strategico nazionale (6 per cento). Anche la diffusione dei servizi sul territorio è molto inferiore alla media nazionale (la percentuale di comuni serviti è pari al 44,3 per cento a fronte di un valore nazionale di 56,8). I due indicatori, monitorati nell'ambito del meccanismo premiale degli obiettivi di servizio previsto per le regioni meridionali, hanno registrato una crescita tra il 2004 e il 2010 rispettivamente di 1,2 e 13,8 punti percentuali.

In tema di servizi all'infanzia, le leggi regionali 4 settembre 1974, n.48, e 7 luglio 1984, n.30, disciplinano l'istituzione di asili nido e micronidi comunali e sono tuttora il riferimento normativo per i requisiti strutturali ed organizzativi richiesti alle strutture pubbliche; la legge prevede anche contributi ai Comuni per la costruzione, l'arredamento e la gestione delle strutture. Per gli asili nido

⁵ I contratti sono a tempo indeterminato, ma per alcuni progetti le imprese sono vincolate all'assunzione per almeno 12 mesi ed è presto per verificare se tutte le nuove assunte nelle imprese con meno di 15 addetti verranno confermate oltre questo periodo.

⁶ L.R. 29 dicembre 2005, n. 24.

⁷ Legge regionale 28 novembre 2007, n. 11, "Incentivi alle imprese per l'attivazione del piano di azione per lo sviluppo economico regionale", che ha regolamentato il sostegno all'imprenditorialità indipendentemente dal genere dell'imprenditore.

⁸ Il dato nazionale è riferito al 2009, mentre per le regioni meridionali sono stati anticipati i dati 2010.

e i micronidi aziendali è stata recepita la normativa nazionale, con delibera della Giunta n. 2300 del 29 dicembre 2007. Più di recente la legge regionale 23 ottobre 2007, n. 11, "Legge per la dignità e la cittadinanza sociale" ha delineato il quadro normativo generale per un sistema integrato di interventi e servizi sociali, in cui alle istituzioni pubbliche si affiancano quelle sociali. Il regolamento⁹, emanato ai sensi della legge, ha disciplinato in modo organico la gestione e l'offerta dei servizi per l'infanzia, i diversamente abili e gli anziani, prevedendo l'autorizzazione e l'accreditamento delle strutture pubbliche o private che intendono offrirli e i requisiti ad esse richiesti. Coerentemente agli indirizzi comunitari e nazionali, la Giunta regionale nel 2008¹⁰ ha approvato le "Linee di indirizzo per l'attivazione dei servizi per la prima infanzia nell'ottica della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro", con cui ha ampliato le tipologie di strutture per la prima infanzia, definendo i servizi integrativi e sperimentali, e il "Piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socio-educativi" della Regione Campania, in cui si prevede il potenziamento dell'offerta pubblica, la maggiore integrazione con quella privata e la differenziazione delle tipologie di strutture.

La dimensione degli interventi necessari in Campania nei servizi socio-educativi per l'infanzia è resa evidente dagli ingenti fondi stanziati per il loro sviluppo: il Piano straordinario regionale prevede uno stanziamento di 165 milioni di euro per il triennio 2007-2009 (pari al 22,7 per cento del dato nazionale), di cui il 54 per cento è cofinanziato dalla Regione mediante l'utilizzo di fondi FAS e fondi strutturali della programmazione 2007-2013 (il cofinanziamento regionale è superiore a quello medio nazionale: 39 per cento), a cui nel 2010 si sono aggiunti fondi nazionali pari a 10 milioni di euro e ulteriori 5 milioni di cofinanziamento regionale. Nel 2009 la Regione ha destinato al perseguimento degli obiettivi del Piano straordinario le risorse premiali, pari a 26 milioni di euro, assegnate per i due indicatori inerenti i servizi per l'infanzia in sede di verifica intermedia sui progressi effettuati dalle regioni meridionali negli obiettivi di servizio.

In aggiunta al Piano straordinario, nella misura a sostegno dell'occupazione femminile prevista nella programmazione regionale 2000-2006 la Regione aveva attivato, con un finanziamento di circa 6 milioni di euro, alcuni baby parking e banche del tempo presso i Centri per l'Occupabilità femminile e servizi sperimentali per bambini in 12 comuni. Alla Regione Campania sono stati attribuiti inoltre 3,4 milioni del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità 2009 destinati alla realizzazione di servizi per l'infanzia integrativi o sperimentali e altri strumenti di conciliazione (voucher e telelavoro). Il Piano di azione per il lavoro del 2010 ha previsto lo stanziamento di 5 milioni di euro per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro di donne beneficiarie di azioni di sostegno all'occupazione, mediante il finanziamento di assistenza domiciliare delle persone a carico e l'accoglimento in strutture pubbliche e private di bambini in età non scolare (l'intervento non è ancora avviato). Nel 2011 la legge finanziaria regionale ha stanziato 1 milione di euro per la realizzazione di asili nido, micronidi e altri servizi all'infanzia nei luoghi di lavoro.

La Campania è la regione che, secondo l'ultimo rapporto di monitoraggio sul Piano straordinario¹¹, ha mostrato maggiori difficoltà sia nella programmazione iniziale degli interventi, sia nel fornire dati sui risultati nell'attuazione del piano e quindi nel ricevimento delle risorse statali, la cui erogazione presupponeva per l'annualità 2007 l'adozione del Piano di interventi e per quelle 2008-2009 il monitoraggio dello stato di attuazione degli interventi previsti dal piano. A fine 2010 non erano state ancora utilizzate le annualità statali 2008 e 2009 (pari a 42 milioni)¹².

Le somme spese a metà 2011 ammontavano a circa 50 milioni di euro, di cui il 70 per cento per la realizzazione di nidi e micronidi e la parte restante per servizi integrativi sperimentali. Per quanto riguarda gli interventi avviati, secondo il recente Dossier sugli obiettivi di servizio in materia di cura per l'infanzia (luglio 2011), sono stati ammessi al finanziamento 65 nuovi asili nido e 31 servizi integrativi o sperimentali; gli interventi ammessi al finanziamento dovrebbero realizzare 3.870 nuovi posti per bambini fino a 3 anni.

⁹ D.P.G.R. 23 novembre 2009, n. 16.

¹⁰ Delibera n. 2067 del 23 dicembre 2008.

¹¹ Presidenza del Consiglio, dicembre 2011.

¹² Il ridimensionamento dei fondi FAS, per successive vicende nazionali, potrebbe rendere necessaria una riduzione dello stanziamento complessivo.

Iniziative di <i>Welfare to work</i> in Campania					
Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo (euro)	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori coinvolti	
					di cui: <i>donne</i>
Programma PARI (sett. 2006 – gen. 2008)					
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali	Fondi complessivi per 5,5 mln euro	Lavoratori provenienti da aziende in crisi beneficiarie della CIGS o mobilità concessa in deroga; lavoratori espulsi da imprese, non percettori di ammortizzatori sociali e di sostegni al reddito, ai quali destinare i contributi all'inserimento previsti dal Programma PARI.	635	151
Percorsi formativi				99	n.d.
Programma PARI 2007 (feb. 2008 – giu. 2009)					
Bonus assunzionali	Fondi ministeriali + fondi regionali	Fondi per 2,3 mln euro : fondi ministeriali per 800 mila euro e fondi regionali per 1,5 mln di euro.	Lavoratori in CIGS e mobilità in deroga alla normativa, ivi compresi i lavoratori già inseriti nei percorsi di reimpiego nel corso della prima fase del programma, con priorità per coloro che provengono da aziende i cui accordi di concessione prevedano espressamente l'utilizzo del Programma PARI per l'attuazione del piano di gestione e per i lavoratori che percepiscono per la prima volta le relative indennità; <ul style="list-style-type: none"> • lavoratori che hanno percepito il sostegno al reddito nel corso della prima fase del programma e non sono stati ricollocati; • lavoratori con carriere discontinue; • lavoratori espulsi da imprese in crisi e non percettori di ammortizzatori sociali. 	152	59
Percorsi formativi	Fondi ministeriali			66	32
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (lug. 2009 - dic. 2011)					
Bonus assunzionali	Fondi ministeriali + fondi regionali	Fondi per 18 mln euro : fondi ministeriali per 3 mln euro e fondi regionali per 15 mln di euro (i fondi regionali non sono stati ancora erogati)	Percettori di ammortizzatori sociali, provenienti da aziende in crisi beneficiarie degli accordi di concessione di Cigs e Mobilità in deroga alla normativa vigente e altre categorie di lavoratori svantaggiati.	163	39

Fonte: Italia Lavoro.

PUGLIA

Secondo la *Rilevazione sulle forze di lavoro* dell'Istat, in Puglia nel periodo 2004-2011 il tasso di occupazione femminile è stato, in media, pari al 29,1 per cento, 32,8 punti percentuali più basso di quello maschile, inferiore alla media del Mezzogiorno e dell'Italia e ancora distante dall'obiettivo della Strategia di Lisbona (60 per cento entro il 2010). Tra il 2004 e il 2011 il divario rispetto al corrispondente tasso maschile si è ridotto di oltre tre punti percentuali; tale distanza è particolarmente accentuata nella fascia di età 35-54 anni e tra i meno istruiti.

Una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro rappresenta un elemento determinante per le prospettive di crescita della regione la quale, dotandosi di una legge che presenta contenuti anche avanzati, ha posto le basi per interventi volti a favorire una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Le politiche attuate negli anni recenti, tuttavia, sono riuscite solo in parte a ridurre il grave ritardo della Puglia sotto questo profilo; i risultati, in termini occupazionali, restano ancora modesti.

1. Le leggi regionali

La Puglia si è dotata di un apparato normativo organico e articolato in tema di pari opportunità. Con la legge 21 marzo 2007, n. 7, "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia", la Regione si pone l'obiettivo di integrare la dimensione di genere nelle proprie politiche e negli interventi di attuazione, migliorare la qualità della vita favorendo la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, promuovere le pari opportunità e la piena partecipazione delle donne in campo politico, sociale e professionale. A tal fine, agli organismi istituiti sulla base di indicazioni nazionali, la legge regionale ne ha affiancati altri a carattere locale.

Tra i contenuti della legge, per favorire una maggiore rappresentanza femminile nelle competizioni elettorali e nell'assegnazione di incarichi nell'ambito della regione, è stata promossa l'adozione, da parte dei partiti politici, di piani di azione che garantiscano il rispetto delle previsioni di cui alla legge regionale 28 gennaio 2005, n. 2, "Norme per l'elezione del Consiglio regionale e del Presidente della Giunta regionale"¹. Per favorire l'accesso delle donne a incarichi dirigenziali è stata prevista la costituzione di una banca dati di curricula di donne e l'individuazione di meccanismi atti a garantire, in caso di sottorappresentanza del genere femminile, quote massime di partecipazione (50 per cento) a incarichi e nomine da parte della Giunta regionale. Diversi interventi sono stati previsti a favore di una maggiore rappresentanza femminile nel mondo del lavoro (incentivi all'autoimprenditorialità, politiche attive a favore di imprese che promuovono conciliazione e formazione mediante l'attribuzione di "marchi") e in tema di conciliazione (Piani dei Tempi e degli Spazi, banche del tempo, "Patti sociali di genere").

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In Puglia i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti²:

¹ L'art. 3 c. 3 stabilisce che in ogni gruppo di liste nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati; i movimenti e i partiti politici presentatori di liste che non rispettano tale proporzione sono tenuti a versare alla Giunta regionale un importo il cui ammontare è stabilito secondo specifici criteri.

² Nei primi mesi del 2010, i partecipanti alla "Convocazione degli stati generali per le politiche di genere in Puglia", su iniziativa della Consigliera di Parità regionale, hanno condiviso un documento programmatico presentato al Presidente della Giunta regionale. In tale documento vengono chiesti interventi mirati su diversi temi, tra cui un riordino degli Organismi di parità regionali al fine di evitare sovrapposizioni tra funzioni dei diversi Organismi.

A) a carattere istituzionale

- Assessorato al Lavoro, alle Politiche di Benessere Sociale e Pari Opportunità;
- Consigliera di parità regionale;
- Commissione Pari Opportunità della regione Puglia;

B) nell'ambito dei servizi della regione e/o istituiti in ambito locale (L.7/2007)

- Ufficio Garante di genere;
- Centro risorse regionale per le donne;
- Gruppo di lavoro interassessorile di coordinamento;
- Tavolo permanente di partenariato sulle politiche di genere;

L'ufficio Garante di genere – Il responsabile è un dirigente dell'Assessorato alla Solidarietà e fornisce una valutazione di merito sull'effettiva integrazione dei principi di parità nei programmi e negli atti di indirizzo regionali. L'ufficio coordina l'attività del *Centro risorse regionale per l'integrazione delle donne nella vita economica e sociale*, nato nell'ambito di un progetto sovranazionale (Wefnet), a cui la legge 7/2007 ha riconosciuto il ruolo di raccordo delle istituzioni di parità regionali e attribuito compiti di informazione, animazione, consulenza e supporto alla progettazione.

Tavolo permanente di partenariato – Organo di coordinamento tra i componenti del *Gruppo di lavoro interassessorile di coordinamento* (con compiti specifici in tema di Piani territoriali degli orari e degli spazi e banche dei tempi), i rappresentanti di organizzazioni sindacali, associazioni di categoria e datoriali, istituzioni regionali di parità e associazioni delle autonomie locali e del terzo settore, al fine di favorire un'intesa in merito all'applicazione della legge.

3. L'occupazione dipendente

Gli interventi della Regione Puglia a favore delle donne comprendono misure a esse destinate in modo esclusivo e azioni volte più in generale a favorire l'occupazione di lavoratori svantaggiati, secondo la definizione comunitaria.

Nella programmazione dei fondi europei FSE 2000-2006, in particolare nella misura 3.14 "Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro", la Regione ha previsto azioni di formazione e percorsi di sostegno all'occupazione delle donne e all'imprenditoria femminile. Sulla base dei dati del Rapporto finale di esecuzione di settembre 2010, la dotazione finanziaria di 62 milioni di euro risultava quasi completamente impegnata nel finanziamento di 524 progetti.

Nel ciclo di programmazione successivo (2007-2013) la Regione ha posto, tra gli obiettivi dell'Asse II Occupabilità, quello di migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e la riduzione delle disparità di genere; a dicembre 2010, a fronte di una dotazione finanziaria dell'Asse di 569 milioni di euro, le erogazioni e gli impegni erano rispettivamente pari a 170 e 16 milioni di euro.

Tra dicembre 2008 e aprile 2009, la Regione ha adottato quattro provvedimenti rivolti esclusivamente alle donne. Tre di queste iniziative, ciascuna per 10 milioni di euro cofinanziati al 50 per cento dal PO, hanno previsto incentivi alla formazione e successiva assunzione, incentivi alle aziende per l'assunzione a tempo indeterminato di donne con contratti di lavoro atipici e per l'assunzione a tempo indeterminato di donne con carichi di cura, disoccupate da oltre un anno. A fine gennaio 2011, le lavoratrici interessate erano complessivamente 1.282 e gli importi erogati ammontavano a 4.226 mila euro a fronte di impegni per 10.861 mila euro: la prima misura, relativa a interventi formativi e incentivi alle imprese per la successiva assunzione, ha coinvolto 954 donne di cui 724 formate e 230 successivamente assunte; con la seconda misura sono stati sottoscritti 7 contratti di rientro al lavoro; il terzo intervento ha prodotto 321 contratti di lavoro a tempo indeterminato di cui 275 full-time.

Il quarto intervento, per circa 11 milioni di euro (risorse liberate dal POR Puglia 2000-2006 Asse

III, Misura 3.14), ha previsto interventi formativi a favore di donne disoccupate; dei 455 progetti idonei, 56 hanno trovato capienza nelle risorse disponibili.

Per quanto riguarda gli interventi a favore di soggetti svantaggiati, a partire dal 2006 la Regione ha aderito al Programma d'Azione per il Reimpiego di lavoratori svantaggiati (PARI) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'intervento, che si è svolto in due edizioni e si è concluso nel giugno 2009, ha previsto delle azioni volte al reinserimento e inserimento lavorativo di lavoratori percettori e non di ammortizzatori sociali e di altre categorie di lavoratori svantaggiati mediante misure di sostegno al reddito e incentivi all'assunzione erogati alle imprese. Nella prima fase del Programma le risorse assegnate dal Ministero sono state oltre 2 milioni di euro; gli interventi, quasi esclusivamente di sostegno al reddito, hanno interessato 104 donne su 196 beneficiari. Con la seconda edizione del PARI, cosiddetto PARI 2007, oltre 5 milioni di euro, dei quali l'80 per cento rappresentato da risorse regionali, sono stati destinati a bonus assunzionali, *voucher* formativi e contributi per l'autoimpiego. Le categorie di lavoratori interessate sono state rappresentate da lavoratori percettori e non di ammortizzatori sociali e altri soggetti svantaggiati. Secondo i dati di Italia Lavoro, oltre il 60 per cento dei beneficiari sono state donne, sia nel caso dei bonus assunzionali sia dei percorsi formativi.

Nel 2009, in continuità con il programma PARI, la Regione ha aderito all'Azione di Sistema *Welfare to work* per le politiche di reimpiego del Ministero del Lavoro rivolta a lavoratori/lavoratrici espulsi o a rischio di espulsione dal sistema produttivo. Come tipologia di strumenti utilizzati, ha fatto ampio ricorso agli incentivi all'assunzione con cui sono stati reimpiegati, secondo i dati preliminari di Italia Lavoro riferiti a dicembre 2011, 441 lavoratori di cui 228 donne. La Regione ha inoltre erogato incentivi per l'avvio di attività autonome: delle 117 domande sinora ammesse al contributo, presentate tra febbraio e marzo 2010, 96 sono riconducibili a donne. Infine, sono stati realizzati interventi formativi a favore dei lavoratori/lavoratrici assunti beneficiando del bonus assunzionale. Al Programma sono state destinate risorse per oltre 15 milioni di euro, delle quali 12 milioni impiegate in bonus assunzionali e il residuo in incentivi per l'autoimprenditorialità. Anche in occasione di questo intervento, la Regione ha integrato le risorse ministeriali, pari a 3 milioni di euro, con risorse proprie per oltre 12 milioni di euro (tav.1). Il Programma avrebbe dovuto concludersi a dicembre 2011 ma il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ne ha disposto la proroga sino al 30 giugno 2012 per diverse regioni italiane tra cui la Puglia.

Inoltre, a valere sul PO FSE 2007-2013 Asse II Occupabilità, la Regione ha stanziato 40,6 milioni di euro per la creazione di un elenco di organismi autorizzati all'erogazione di interventi di formazione rivolti ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga e in mobilità.

Nel 2008³, per favorire l'emersione del lavoro sommerso delle assistenti familiari, è stato approvato il progetto R.O.S.A. (*Rete occupazione servizi assistenziali*) poi confluito nel "Piano straordinario per il lavoro 2011", per il quale sono stati stanziati oltre 4 milioni di euro sinora impegnati per circa un terzo. Nella prima fase, sono stati erogati incentivi alle famiglie che assumevano assistenti familiari; la seconda fase, che si è avviata nel 2012, finanzierà gli interventi formativi. Dai dati disponibili a settembre 2011, risultavano iscritte alle liste dei Centri per l'impiego regionali 1.427 assistenti familiari idonee e 2.820 da formare.

Il "Piano straordinario per il lavoro in Puglia", avviato a fine gennaio 2011, prevede un pacchetto di interventi per 340 milioni di euro di cui 33 riservati alla linea "Il lavoro delle donne". Di questi, circa 11 sono destinati a interventi formativi e incentivi all'assunzione a favore di donne disoccupate.

Nell'ambito di tale Piano, a giugno 2011 è stato emanato il bando "Dote occupazionale" (20 milioni) da erogare sotto forma di integrazione al salario per l'occupazione di soggetti svantaggiati. L'intervento, con procedura a sportello, prevede un contributo fino a un massimo del 50 per cento del costo salariale lordo annuo, maggiorato a seconda della categoria di lavoratori assunti (40 per cento per le donne). A fine novembre 2011 erano 420 le istanze presentate da datori di lavoro per l'assunzione di 1.965 unità di cui 854 donne.

³ Deliberazione di Giunta Regionale n. 2083 del 4.11.2008

4. L'imprenditoria femminile

La Regione Puglia ha partecipato ai bandi dal IV al VI, emanati ai sensi della legge 25 febbraio 1992, n. 215, tra il 2001 e il 2006. A fronte di stanziamenti complessivi per 66 milioni di euro di cui 5 di cofinanziamento regionale, sono state inizialmente finanziate 1.091 richieste per un totale di 63 milioni di euro. Nell'ambito delle risorse riservate alla formazione imprenditoriale femminile dalla stessa legge, la Regione ha presentato e finanziato progetti nell'ambito del IV e V bando per circa 3,6 milioni di euro.

Nel "Piano straordinario per il lavoro 2011" la Regione ha riservato 7,3 milioni, dei 33 stanziati a favore delle donne, allo sviluppo dell'imprenditoria femminile mediante percorsi formativi e accompagnamento allo start-up d'impresa.

Tra gli interventi non diretti specificatamente alle donne si inserisce l'iniziativa "Principi attivi", che nel biennio 2008-2009 ha finanziato, con un primo bando di oltre 10 milioni di euro, l'avvio di circa 400 attività innovative, tra cui attività di impresa, da parte di giovani pugliesi tra i 18 e i 32 anni. Con la seconda edizione del bando (2010; 4,8 milioni di euro) sono stati ammessi a finanziamento ulteriori 190 progetti; i primi progetti sono stati avviati a marzo 2011. La partecipazione femminile è stata superiore al 50 per cento in entrambi i bandi pubblicati.

I Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile, previsti in attuazione della L. 215/1992, sono stati costituiti in tutte le province pugliesi esclusa la neo-provincia Barletta-Andria-Trani. Alcuni di essi hanno però svolto negli anni un'attività discontinua: attualmente i Comitati di Brindisi e Lecce non sono insediati; quello di Taranto, dopo un periodo di inattività, ha nominato il presidente nel novembre 2011. I Comitati operativi svolgono essenzialmente attività di promozione e informazione su progetti nazionali e regionali oltre che di formazione mediante seminari a favore di imprenditrici e donne interessate ad avviare attività di impresa, attivando anche collaborazioni e partecipazioni a progetti internazionali.

5. La conciliazione vita-lavoro

Con la legge regionale 10 luglio 2006, n. 19, "Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini di Puglia", la Regione si è posta l'obiettivo, rafforzando il sistema dei servizi sociali, di migliorare la conciliazione dei tempi vita-lavoro. La legge stabilisce, tra l'altro, che la Regione rediga dei piani triennali delle politiche sociali. Il Piano 2009-2011, anche in attuazione della L.R. 7/2007, ha previsto, tra l'altro, la realizzazione di diversi interventi ("Piani dei Tempi e degli Spazi", "Patti sociali di genere", miglioramento dell'offerta dei servizi per la prima infanzia e altre iniziative volte a favorire la conciliazione vita-lavoro).

Riguardo ai "Piani dei Tempi e degli Spazi", la Regione ha promosso la realizzazione di un ufficio "Tempi e Spazi" per Ambito territoriale⁴ destinato a garantire servizi ai cittadini utili alla conciliazione degli impegni professionali con la vita privata. La prima fase ha previsto un impegno finanziario di 1,2 milioni di euro, già erogati al 40 per cento, a favore di 28 dei 45 Ambiti territoriali presenti in regione che hanno presentato studi di fattibilità per la realizzazione dei Piani. La seconda fase, confluita tra gli interventi di conciliazione previsti da un nuovo programma (secondo Piano "Famiglie al futuro"), finanzierà con circa 1,8 milioni di euro gli Ambiti rimanenti e la sperimentazione di servizi innovativi contenuti negli studi di fattibilità già approvati.

I "Patti sociali di genere" promuovono accordi tra istituzioni, imprese e parti sociali volti a sviluppare azioni di sostegno alla maternità e paternità e di organizzazione dell'orario di lavoro in ottica conciliativa. Per l'intervento sono stati impegnati circa 2,8 milioni di euro a favore di 16 progetti promossi da istituzioni pubbliche e organizzazioni private; la fase di erogazione delle risorse si è avviata

⁴ Gli Ambiti territoriali sono aggregazioni di Comuni in cui è diviso il territorio regionale per la gestione associata dei Piani di zona e costituiscono il livello di governo locale delle politiche sociali.

nella seconda metà del 2011.

Secondo i dati Istat, nel 2009 la dotazione di servizi per la prima infanzia in Puglia era sensibilmente inferiore alla media nazionale. L'indicatore di presa in carico⁵ era del 5 per cento, sostanzialmente invariato rispetto al 2004, a fronte di un tasso nazionale del 13,5 per cento. Nello stesso arco temporale, la percentuale di Comuni che hanno attivato servizi per l'infanzia è passata dal 24 al 36,4 per cento (Italia, 56,8 per cento). Secondo i dati relativi al 2010, anticipati al momento per le sole regioni del Mezzogiorno, il valore di tali indicatori non ha subito sensibili scostamenti.

Per colmare il ritardo rispetto agli obiettivi di servizio posti dal "Piano straordinario nazionale per lo sviluppo dei servizi socio educativi per la prima infanzia", varato con la finanziaria 2007 e poi confluito nel Quadro Strategico Nazionale 2007-2013, tra il 2007 e il 2010 la Regione ha programmato interventi per oltre 87 milioni di euro di cui circa 40 a valere sulla quota del finanziamento nazionale assegnato con tale Piano e definita in sede di Conferenze Unificate Stato-Regioni 2007-2009⁶.

Gli interventi effettuati hanno riguardato la creazione e il potenziamento di asili nido pubblici (57 milioni di euro), finanziamenti a sostegno della gestione dell'offerta pubblica (8 milioni di euro suddivisi tra azioni per il miglioramento del servizio e convenzioni con soggetti privati) e investimenti per potenziare l'offerta privata di Asili nido (14,5 milioni di euro circa)⁷. Con il primo intervento sono stati ammessi al finanziamento 117 progetti per 55 milioni di euro (di cui circa 11,7 erogati a stato di avanzamento lavori). Il sostegno alla gestione dell'offerta pubblica ha finanziato 39 istanze per 3 milioni di euro; con le economie del primo bando si è avviata una seconda fase di interventi. L'intervento relativo all'offerta privata ha ammesso a finanziamento 62 progetti ai quali è stata liquidata la prima tranche di risorse pari a 3,6 milioni di euro circa.

Nell'anno scolastico 2007/2008 è stata avviata la sperimentazione delle sezioni "Primavera", che accolgono bambini di età compresa tra i 2-3 anni. Sono stati complessivamente erogati 11,7 milioni di euro circa, di cui oltre 6 di fonte regionale; secondo dati di monitoraggio a dicembre 2010, le sezioni attivate erano 223 con 4.602 bambini frequentanti a fronte di 1.957 su 123 sezioni nel 2007.

Nell'arco temporale considerato, tuttavia, alla diffusione dei servizi, per i quali è stato superato l'obiettivo 2013, non è corrisposto un incremento significativo dell'indicatore di presa in carico.

Secondo i dati della verifica intermedia 2009⁸, relativa al meccanismo premiale previsto dal QSN 2007-2013 per il raggiungimento degli obiettivi di servizio⁹, alla Puglia sono state riconosciute risorse pari a 17 milioni di euro per l'indicatore relativo alla diffusione dei servizi (S.04)¹⁰, pari alla percentuale massima del coefficiente di premio; relativamente all'indicatore S.05 di presa in carico utenti¹¹, le risorse riconosciute sono di circa 700 mila euro, su un potenziale di risorse premiali 2013 di 34 milioni di euro

⁵ Percentuale di bambini fino al compimento dei 3 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia (asili nido, micronidi, o servizi integrativi e innovativi) di cui il 70 per cento in asili nido, sul totale della popolazione in età 0-3 anni.

⁶ La Conferenza Unificata Stato-Regioni del 26.9.2007 fissava, per il 2010, l'obiettivo del 33 per cento di Comuni dotati di servizi nido e un livello di copertura della domanda di servizi socio-educativi per la prima infanzia, calcolato in termini di bambini utenti dei servizi, non inferiore al 6 per cento; il QSN 2007-2013 ha fissato i nuovi Target 2013 pari al 35 per cento per il primo indicatore (S.04) e al 12 per cento per il secondo indicatore (S.05).

⁷ Delibere Dirigenziali: 247 del 24.4.2008; 288 del 30.4.2009; 681 del 29.10.2009.

⁸ Documenti del Gruppo Tecnico Centrale di accompagnamento al meccanismo degli obiettivi di servizio "Obiettivi di servizio - verifica intermedia - calcolo risorse premiali" Dati al 30 novembre 2009 - Decisione del 17 dicembre 2009.

⁹ La Puglia concorre, insieme alle altre regioni del Mezzogiorno, al meccanismo premiale finanziato con il Fondo per le Aree Sottosviluppate (FAS), collegato al conseguimento degli obiettivi di servizio fissati nel QSN 2007-2013. Per l'assegnazione di tali risorse è stata prevista una verifica intermedia (2009) ed una finale, proporzionata alla percentuale di distanza colmata rispetto al target 2013.

¹⁰ Il valore utilizzato per la verifica intermedia, relativo al 2008, è del 46,9 per cento. Tale valore differisce da quello pubblicato sul sito del Dipartimento per lo Sviluppo e Coesione economica (44,2) in quanto il Gruppo responsabile della verifica, in caso di dati resi disponibili successivamente alla pubblicazione Istat, utilizza per il calcolo della premialità il valore rettificato, se più favorevole all'Amministrazione interessata.

¹¹ Valore utilizzato per la verifica intermedia (2008) pari a 4,9 per cento.

per ciascuno dei due indicatori.

Tra gli interventi più recenti, a settembre 2011 è stato emanato un bando per la costituzione di un catalogo on-line di offerta di servizi per l'infanzia e l'adolescenza (14 milioni di euro; PO-FESR 2007-2013 Asse III) a cui i cittadini potranno accedere prenotando la tipologia di prestazione prescelta.

Le politiche di conciliazione rivolte alle famiglie sono contenute in diversi pacchetti di interventi tra cui il programma "Famiglie al futuro", varato nel 2007, nell'ambito del quale sono stati emanati due bandi a favore dell'associazionismo familiare (5,3 milioni di euro complessivi) per il finanziamento di 122 progetti (banche del tempo, centri di consumo critico e solidale, centri famiglie e vari progetti di mutuo aiuto); il finanziamento dei progetti relativi al primo bando (2008) è quasi completato e si è avviata la sottoscrizione dei disciplinari relativi al secondo (2010).

Il "Programma di interventi finalizzati al sostegno della genitorialità e a favorire la conciliazione vita-lavoro" è stato varato a dicembre 2009 e prevedeva: a) la "Prima dote per i nuovi nati" fino a 36 mesi appartenenti a famiglie disagiate (15 milioni di euro in buona parte liquidati o in via di assegnazione); b) *voucher* per l'acquisto di servizi di conciliazione; c) integrazione al reddito per donne occupate per la fruizione di flessibilità nel lavoro.

Questi ultimi due interventi sono confluiti nel "Piano straordinario per il lavoro 2011" (sostegno alla flessibilità nel lavoro, 1,5 milioni di euro; servizi di conciliazione vita-lavoro, 12 milioni di euro) nell'ambito di 14,5 milioni di euro riservati alla conciliazione. Ha fatto seguito, a settembre 2011, la pubblicazione di un Avviso pubblico (1,5 milioni di euro) per la costituzione di Fondi pubblico-privati per il sostegno alla flessibilità nel lavoro (integrazione al reddito o altre tipologie di benefici), rivolto a enti bilaterali e ordini professionali selezionati. Il Fondo sarà co-finanziato da ciascun soggetto aderente all'iniziativa, per un importo non inferiore a 50 mila euro.

A maggio 2011 è stato varato il secondo Piano "Famiglie al futuro" il quale, tenendo conto della programmazione precedente, si articola in 5 linee di intervento: benessere delle famiglie e contrasto alla povertà (3,8 milioni di euro); sostegno al lavoro di cura (16 milioni di euro); prevenzione e contrasto alla violenza di genere (900 mila euro); conciliazione vita-lavoro (46,3 milioni di euro); sostegno all'infanzia (4,2 milioni di euro). Nel nuovo Piano, la Regione ha modificato la misura introdotta dal "Programma di interventi a sostegno della genitorialità" estendendo anche agli uomini l'accesso alla fruizione dell'integrazione al reddito.

Infine, fra le altre iniziative di rilievo poste in atto dalla Regione per la conciliazione famiglia-lavoro vi è il "Marchio famiglie al futuro", un'iniziativa che attribuisce un marchio di qualità a soggetti pubblici e privati che avviano iniziative volte al miglioramento della vita delle famiglie. Il progetto ha raccolto 15 manifestazioni di interesse al riconoscimento del Marchio. La Regione intende altresì avviare il "Distretto famiglia", una rete di servizi pubblico-privati sul modello di buone prassi già avviate in altre regioni.

Iniziative di <i>Welfare to work</i> in Puglia					
Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori coinvolti	
					di cui: donne
Programma PARI (nov. 2006-mar. 2008)					
contributo all'inserimento lavorativo	Fondi ministeriali	1.000.000,00	<i>lavoratori svantaggiati:lavoratori provenienti da aziende in crisi, beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga alla normativa;giovani DLD sotto i 29 anni ad alto rischio di emarginazione sociale di aree metropolitane, beneficiari del sostegno al reddito a valere su PARI</i>	196	104
contributo alla formazione	Fondi ministeriali	1.300.000,00	<i>lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga; lavoratori non percettori di indennità legate allo stato di disoccupazione, rientranti nelle seguenti categorie:Giovani con carriere discontinue: Donne in reinserimento nel mercato del lavoro;DLD ad alto rischio di emarginazione sociale di aree metropolitane, provenienti dal programma PARI 2007; Lavoratori Socialmente Utili impegnati, rientranti nel regime transitorio e finanziati con le Risorse del Fondo Nazionale per l'Occupazione, di cui all'art. 2 comma 1 del Dgl. 81/2000, fuoriusciti dal bacino dal 1.1.2008 al 31.12.2008 come da delibera di G. R..</i>	15	n.d.
Programma PARI 2007 (apr. 2008-giu. 2009)					
Contributo alla formazione	Fondi ministeriali	residuo programma PARI	<i>lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga; lavoratori non percettori di indennità legate allo stato di disoccupazione, rientranti nelle seguenti categorie:Giovani con carriere discontinue: Donne in reinserimento nel mercato del lavoro;DLD ad alto rischio di emarginazione sociale di aree metropolitane, provenienti dal programma PARI 2007; Lavoratori Socialmente Utili impegnati, rientranti nel regime transitorio e finanziati con le Risorse del Fondo Nazionale per l'Occupazione, di cui all'art. 2 comma 1 del Dgl. 81/2000, fuoriusciti dal bacino dal 1.1.2008 al 31.12.2008 come da delibera di G. R..</i>	268	170
Bonus assunzionale	Fondi ministeriali + fondi regionali	5.135.000	<i>percettori di ammortizzatori sociali, provenienti da aziende in crisi beneficiarie degli accordi di concessione di Cigs e Mobilità in deroga alla normativa vigente e altre categorie di lavoratori svantaggiati</i>	355	217
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (1) (lug. 2009-dic. 2011)					
contributo all'inserimento lavorativo e dote formativa	Fondi ministeriali + Fondi regionali	12 milioni di euro	<i>percettori di ammortizzatori sociali, provenienti da aziende in crisi beneficiarie degli accordi di concessione di Cigs e Mobilità in deroga alla normativa vigente e altre categorie di lavoratori svantaggiati</i>	441	228
contributo all'autoimpiego	Fondi ministeriali + Fondi regionali	3.195.000		117	96

Fonte: Regione Puglia e Italia Lavoro.

(1) I dati sul numero di lavoratori coinvolti nell'Azione di sistema *Welfare to work* sono provvisori. Il Programma si concluderà a giugno 2012.

BASILICATA

Il mercato del lavoro in Basilicata presenta un più alto livello di occupazione rispetto al Mezzogiorno, sia nel totale che relativamente alla componente femminile. Nella media del periodo 2004-2010, il tasso di occupazione complessivo è stato pari al 49,1 per cento. Il divario di genere nel tasso di occupazione è molto ampio: in media, il tasso di occupazione femminile (34,7 per cento) è risultato inferiore di quasi 29 punti percentuali rispetto a quello maschile (63,3 per cento). Esiste una certa eterogeneità nei divari di genere tra fasce di età e gradi istruzione: il divario più ampio a sfavore delle donne si registra nella fascia di età 35-54 anni (37,2 punti percentuali) e per i gradi di istruzione più bassi, fino alla licenza media (26,1 per cento). La difficoltà a conciliare i tempi di vita e lavoro e la tradizionale minore scolarizzazione delle donne per le fasce di età più avanzate spiegano questi risultati.

Con riferimento all'imprenditorialità, secondo i dati dell'Osservatorio sull'Imprenditoria femminile Unioncamere-Infocamere, a fine settembre 2011 in Basilicata erano registrate 17.147 imprese femminili; il tasso di femminilizzazione era pari al 27,8 per cento a fronte del 23,4 per cento dell'Italia. La variazione dello stock di imprese femminili tra settembre 2010 e settembre 2011 è stata negativa (-1,4 per cento) a fronte di un incremento dello 0,6 per cento della totalità delle imprese femminili italiane.

1. Le leggi regionali

Con la legge regionale 19 novembre 1991, n. 22, "Norme per la promozione e il sostegno del lavoro casalingo e il riconoscimento del suo valore sociale", la Basilicata ha riconosciuto nella famiglia il soggetto primario e il punto di riferimento per ogni forma di intervento e azione di governo, riconoscendo al lavoro domestico un valore sociale da tutelare. Nello stesso anno, con la legge regionale 26 novembre 1991, n. 27 è stata costituita la Commissione regionale Pari Opportunità, con il compito di esprimere pareri e formulare proposte su progetti di legge e programmi di attuazione in riferimento ai principi fondamentali di parità e pari opportunità. La legge 27/1991 è stata poi modificata e integrata con la legge regionale 7 giugno 2011, n. 11 che ha meglio definito attività e funzioni della Commissione e promosso la costituzione di una rete permanente di organismi di parità.

A partire dal 2000 sono state emanate diverse leggi regionali in materia di pari opportunità e sostegno alle famiglie tra cui le seguenti:

- L.R. 14 aprile 2000, n. 45 (interventi a favore della famiglia);
- L.R. 14 dicembre 2004, n. 27 (norme per il coordinamento dei tempi delle città e la promozione dell'uso del tempo);
- L.R. 14 febbraio 2007, n. 4 (Rete regionale integrata dei servizi di cittadinanza solidale).

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In Basilicata i principali organi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Consiglieria di parità regionale;
- Commissione regionale Pari Opportunità;

B) nell'ambito dei servizi della regione e/o istituiti in ambito locale

- Autorità per i diritti e le Pari Opportunità;

- Rete delle Animatrici di Parità;
- Consulta regionale per la famiglia.

L’Autorità per i diritti e le Pari Opportunità – E’ stata istituita con delibera di Giunta regionale n. 2513 del 7 dicembre 2005 che modificava l’art. 2 della DGR n. 847 del 20 maggio 2003 “Regolamento del sistema regionale organizzativo-funzionale in materie a rilevanza comunitaria” ereditando, ampliandola, la sfera di competenza della “Referente per le Pari Opportunità”. In Regione la delega per le pari opportunità è attribuita alla Presidenza della Giunta regionale - Ufficio Affari generali ed Affari istituzionali, il cui dirigente riveste anche l’incarico di Autorità per i diritti e le Pari Opportunità.. La sua attività è tesa a individuare e integrare, nelle fasi di pianificazione e gestione dei Fondi strutturali, gli obiettivi di parità e pari opportunità uomo-donna, con il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati all’attuazione dei programmi e avvalendosi della collaborazione della Task force di Assistenza tecnica nominata dal Dipartimento per i diritti e le Pari Opportunità.

Consulta regionale per la famiglia – Istituita nell’ambito della L.R. 45/2000 quale organo propositivo e consultivo della regione in materia di politiche familiari, effettua indagini sulle problematiche inerenti l’ambito familiare e formula proposte o osservazioni riguardo a tutti i provvedimenti regionali che incidano, direttamente o indirettamente, sulla qualità della vita familiare.

3. L’occupazione dipendente

Alcuni interventi della Regione Basilicata a favore dell’occupazione sono destinati in modo esclusivo alle donne, altri, più in generale, a favorire l’occupazione di lavoratori svantaggiati, secondo la definizione comunitaria.

Nell’ambito dei POR 2000-2006 la Regione ha attivato diversi bandi a valere sull’Asse III -Risorse Umane, in cui veniva esplicitata la misura di riferimento e la priorità assegnata alle donne. In particolare, in linea con l’obiettivo dell’Asse III Misura III.1.E.1 “Migliorare l’accesso, la partecipazione e la posizione delle donne nel mercato del lavoro”, nel 2002 sono stati pubblicati due Avvisi (bandi 1 e 3 “*Work experience*”) che avevano finalità formative e di orientamento professionale (10,5 milioni di euro il primo e 13,2 milioni il secondo), nei quali era stata prevista esplicitamente una quota di risorse destinata alle donne (rispettivamente 1,1 e 2,3 milioni di euro). I bandi sono stati successivamente rifinanziati seguendo sempre lo stesso criterio di assegnazione di quote specifiche destinate alle donne.

Lo strumento del *voucher* di conciliazione a livello regionale è stato introdotto nel 2003 con le cosiddette “Borse Lavoro”. L’intervento ha previsto periodi di alternanza studio-lavoro per una durata massima di 12 mesi per favorire esperienze formative mediante l’erogazione di un’indennità di frequenza mensile. In favore delle donne, l’iniziativa prevedeva anche la possibilità di usufruire del *voucher* di conciliazione per l’acquisto di servizi sostitutivi del lavoro di cura (150 euro mensili in aggiunta all’indennità di frequenza prevista). La Regione ha destinato all’intervento 4,4 milioni di euro nella prima fase, poi rifinanziata con ulteriori 11,7 milioni di euro (DGR n. 2130 del 20 settembre 2004); delle 623 donne in cerca di occupazione che hanno partecipato al progetto Borse Lavoro, 222 hanno beneficiato anche del *voucher* di conciliazione.

A partire dal 2006, la Regione ha aderito al Programma d’Azione per il Reimpiego di lavoratori svantaggiati (PARI) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (tav. 1). Il programma, che si è svolto in due edizioni e si è concluso nel giugno 2009, ha avuto come obiettivo l’inserimento o il reinserimento di lavoratori percettori di ammortizzatori sociali o di lavoratori svantaggiati ed è consistito in misure di sostegno al reddito dei lavoratori e incentivi all’assunzione erogati alle imprese. Nella prima fase del programma (PARI 2005, durato fino a marzo 2008), risorse pari a 1,2 milioni di euro sono state destinate per circa il 70 per cento all’erogazione di bonus assunzionali a favore di 180 beneficiari (di cui 114 donne) e per la restante parte alla partecipazione a percorsi formativi da parte di 30 beneficiari.

Al PARI 2007 sono state destinate risorse ministeriali per 500 mila euro per misure di sostegno al reddito e 352 mila per *voucher* formativi e integrativi (risorse residue del PARI 2005) a cui si sono aggiunte risorse per 1,7 milioni di euro come contributi per la creazione d'impresa, finanziati dalla Regione a valere sul PO FSE 2007-2013 (bando 1/2008); oltre il 50 per cento dei beneficiari delle misure di sostegno al reddito e di bonus assunzionali sono stati rappresentati da donne.

Dal luglio 2009, in continuità con il programma PARI, la Regione ha aderito all'Azione di Sistema *Welfare to work* per le politiche di reimpiego del Ministero del Lavoro rivolta a lavoratori/lavoratrici espulsi o a rischio di espulsione dal sistema produttivo. In questo ambito, la Regione ha previsto due azioni miranti rispettivamente al reinserimento occupazionale e alla promozione dell'autoimpiego¹. Agli interventi sono state destinate risorse per 3,7 milioni di euro, di cui 1,1 milioni di euro di fonte ministeriale (utilizzati per i bonus assunzionali) e i restanti 2,6 milioni di euro a valere sul PO FSE 2007-2013 Asse II Occupabilità (1,0 per bonus assunzionali e 1,6 per incentivi per l'autoimpiego).

4. L'imprenditoria femminile

Per quanto riguarda gli interventi a favore dell'imprenditoria femminile previsti dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215, tra il 2001 e il 2006 la regione Basilicata ha gestito il IV, V e VI bando per un totale di agevolazioni concesse di oltre 10 milioni di euro, cofinanziando gli ultimi due bandi per 500 mila euro ciascuno. Con il primo bando sono state finanziate 80 domande per 4,3 milioni euro; di queste, secondo dati disponibili a aprile 2009, 58 hanno mantenuto le agevolazioni concesse pari a 1,5 milioni di euro e 22 sono state successivamente revocate. Nel V bando, a fronte di 102 domande agevolate (di cui 3 successivamente revocate) per complessivi 4,2 milioni di euro sono stati di fatto concessi in via definitiva 421 mila euro per effetto di una forte discordanza tra investimenti previsti (6,7 milioni di euro) ed effettuati (603 mila euro). Infine, con il VI bando sono stati distribuiti a 28 richiedenti oltre 1,8 milioni di euro. Delle complessive 210 domande agevolate, l'85,7 per cento ha riguardato progetti a totale partecipazione femminile. Il IV e VI bando, inoltre, hanno destinato alla formazione imprenditoriale femminile risorse per 527 mila euro, di cui il 50 per cento di fonte regionale.

I Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile, previsti in attuazione della L. 215/1992, sono stati costituiti in entrambe le province lucane.

Nell'ambito del POR 2000-2006 (Misura III.1.E.1. - Azione di sostegno per una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro) sono stati stanziati fondi per 2,6 milioni di euro per uno specifico sostegno destinato a donne occupate, in cerca di occupazione o inattive che intendevano avviare attività imprenditoriali o per progetti di conciliazione a favore di una maggiore occupazione femminile, presentati da soggetti già operanti. Con i fondi complessivamente stanziati sono state finanziate 79 imprese lucane.

A sostegno delle piccole e medie imprese artigiane e del commercio la Regione ha aderito al Programma AR.CO. del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (DGR n. 1307 del 14 luglio 2009), finalizzato a sostenere l'occupazione con la concessione di incentivi all'occupazione e alla assistenza tecnica/consulenza specialistica alle imprese. Le risorse disponibili complessive sono state pari a 1,7 milioni di euro di cui 700 mila euro di fonte regionale (POR FSE 2007-2013). Le risorse nazionali (983 mila euro) sono state destinate per 760 mila euro all'erogazione di bonus assunzionali (obiettivo 152 assunzioni) diversificati a seconda della tipologia di assunzione (a tempo indeterminato pieno; a tempo indeterminato part-time; contratti di apprendistato a tempo pieno) e per la restante parte al finanziamento di progetti di assistenza tecnica alle imprese. Con la propria quota la Regione ha previsto ulteriori misure consistenti nella concessione di *voucher* formativi (610 mila euro) e di conciliazione (90 mila euro). Tale ultima misura, in particolare, prevedeva il rimborso di spese sostenute

¹ Si veda DGR n. 2161 del 16 dicembre 2009; DGR n. 330 11.3.2011 e DGR n.1292 del 13.9.2011.

per assistenza e cura di familiari di età fino a 12 anni, disabili o anziani non autosufficienti; destinatarie di tale azione sono state le donne lavoratrici assunte con i bonus assunzionali del programma.

5. La conciliazione vita-lavoro

Con la L.R. 45/2000, “Interventi a favore della famiglia”, la Regione ha affrontato il tema della conciliazione promuovendo, con il rafforzamento del sistema dei servizi sociali e socioassistenziali, una serie di iniziative regionali a sostegno della famiglia.

La Regione è intervenuta sul tema della conciliazione dei tempi vita-lavoro con la L.R. 27/2004, “Coordinamento dei tempi delle città e promozione dell’uso del tempo”, promuovendo il sostegno e la costituzione di banche del tempo nonché l’adozione, da parte dei Comuni, di Piani territoriali per l’armonizzazione degli orari delle città. I contributi sono erogati annualmente ai Comuni che ne fanno richiesta.

La Regione ha aderito al protocollo d’intesa Stato-Regioni del 29 aprile 2010 per l’avvio di un programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro. Tale Intesa riservava alla Basilicata 328 mila euro derivanti dalla ripartizione delle risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità per il 2009. Con DGR n. 1610 del 28 settembre 2010 e successiva DGR n. 298 dell’11 marzo 2011 la Regione ha approvato e avviato il progetto attuativo mirante a rafforzare la disponibilità di servizi di cura per l’infanzia, al fine di favorire la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa e favorire la permanenza delle donne nel mondo del lavoro, in concomitanza o successivamente alla maternità. Le linee di intervento previste sono: “Cura su misura” - servizi innovativi per la cura dei minori: individuazione e sperimentazione di modelli innovativi di servizi di cura per l’infanzia da implementarsi nei Comuni lucani con popolazione inferiore ai 3 mila abitanti (120 mila euro); “Back to work – mamme al lavoro”: individuazione e sperimentazione di strumenti a sostegno del reinserimento delle donne nel mercato del lavoro in seguito alla maternità (170 mila euro). Sono state previste, inoltre, azioni di comunicazione e sensibilizzazione per favorire la conoscenza delle azioni intraprese (38 mila euro).

Tali interventi sono complementari a quelli previsti nel Piano di azione regionale per il raggiungimento degli Obiettivi di servizio.

Secondo i dati Istat, nel 2009 la dotazione di servizi per la prima infanzia in Basilicata era sensibilmente inferiore alla media nazionale. L’indicatore di presa in carico, che misura la quota di bambini con meno di tre anni che hanno usufruito di servizi per l’infanzia (asili nido, micronidi, o servizi integrativi e innovativi) di cui il 70 per cento in asili nido, sul totale della popolazione in età 0-3 anni, era pari al 7,8 per cento (5,1 per cento nel 2004), valore più elevato di quello relativo al Mezzogiorno (5,0 per cento) ma inferiore alla media nazionale (13,5 per cento). L’ultimo dato disponibile, relativo al 2010, segna una leggera diminuzione al 7,5 per cento. Tra il 2004 e il 2009, la percentuale di Comuni che hanno attivato servizi per l’infanzia è passata dal 16,8 al 27,5 per cento. Anche per questo indicatore l’ultimo dato riferito al 2010 segna un arretramento al 24,4 per cento.

Nell’ambito del Piano straordinario per gli asili nido previsto dalla Legge finanziaria nazionale per il 2007 (L. 27 dicembre 2006, n. 292), a seguito delle intese 2007, 2008 e 2010, alla regione Basilicata sono stati assegnati 6,6 milioni di euro, cui si sommano 4,9 milioni di cofinanziamento regionale. Gli Obiettivi di Servizio 2007-2013 della Regione prevedono il raggiungimento dei seguenti risultati: percentuale di Comuni forniti di servizi per l’infanzia al 35 per cento nel 2013; indice di presa in carico pari al 12 per cento nel 2013. A tali obiettivi, il Piano di azione regionale ha riservato circa 18 milioni di euro, di cui 4 spesi al 30 giugno 2010². Secondo i dati della verifica intermedia, prevista dal programma degli Obiettivi di Servizio per il 2009³, alla Basilicata sono state riconosciute risorse pari a 4,5 milioni di

² Regione Basilicata - Rapporto annuale del Piano d’azione per il raggiungimento degli obiettivi di servizio - Anno 2010

³ Documenti del Gruppo Tecnico Centrale di accompagnamento al meccanismo degli obiettivi di servizio "Obiettivi di servizio - verifica intermedia - calcolo risorse premiali" Dati al 30 novembre 2009 - Decisione del 17 dicembre 2009.

euro per l'indicatore relativo alla diffusione dei servizi (S.04)⁴; relativamente all'indicatore S.05 di presa in carico utenti⁵, le risorse riconosciute sono state pari a circa 3,6 milioni di euro, su un potenziale di risorse premiali 2013 di 9,3 milioni di euro per ciascuno dei due indicatori.

Al fine di alleggerire i carichi familiari per innalzare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, un altro indicatore rilevante nell'ambito del programma degli Obiettivi di Servizio riguarda l'assistenza agli anziani e prevede di incrementare la percentuale di anziani beneficiari di assistenza domiciliare integrata (ADI) al 3,5 per cento nel 2013. Secondo i dati del Ministero dello Sviluppo Economico, tale indicatore al 2009 era pari al 5,1 per cento, quindi superiore al target prefissato e anche al valore medio nazionale (3,6 per cento). Per il conseguimento di tale obiettivo, la Regione ha destinato oltre 26 milioni di euro, di cui risultavano spesi 2,7 milioni di euro a metà 2010.

Sempre per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'avviso pubblico n.5/2005 (Sostegno alla conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa), nell'ambito del POR 2000-2006, Asse III Misura III.1.E.1 "Migliorare l'accesso, la partecipazione e la posizione delle donne nel mercato del lavoro", si poneva nella direzione di dare risposta ad alcune esigenze di conciliazione prevedendo l'erogazione di 5 milioni di euro di contributi sotto forma di *voucher* di conciliazione (3 milioni di euro) e incentivi alle imprese per la sperimentazione di forme di riorganizzazione aziendale in termini di flessibilità e di strumenti di sostegno della conciliazione (2 milioni di euro).

⁴ Il valore utilizzato per la verifica intermedia, relativo al 2008, è del 25,2 per cento. Tale valore differisce da quello pubblicato sul sito del Dipartimento per lo Sviluppo e Coesione economica (21,4) in quanto il Gruppo responsabile della verifica, in caso di dati resi disponibili successivamente alla pubblicazione Istat, utilizza per il calcolo della premialità il valore rettificato, se più favorevole all'Amministrazione interessata.

⁵ Valore utilizzato per la verifica intermedia (2008) pari a 6,8 per cento.

Tav. 1

Iniziative di <i>Welfare to work</i> in Basilicata					
Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori coinvolti	
					di cui: <i>donne</i>
Programma PARI (nov. 2006-mar. 2008)					
contributo all'inserimento lavorativo	Fondi ministeriali	825.000,00	<i>lavoratori percettori di mobilità in deroga, donne in reinserimento beneficiarie del bonus assunzionali, ex LSU già stabilizzati e in seguito rimasti nuovamente senza impiego, lavoratori svantaggiati così come definiti dall'art. 30 del Reg.CE n.2204/2003, ad esclusione dei percettori di sussidi e/o indennità.</i>	180	114
contributo alla formazione	Fondi ministeriali	400.000,00		30	n.d.
Programma PARI 2007 (apr. 2008-giu. 2009)					
Contributo alla formazione	Fondi ministeriali	residuo programma PARI	<i>over 50 espulsi dai processi produttivi, donne in reinserimento lavorativo, giovani con carriere discontinue</i>	103	58
Bonus assunzionale	Fondi ministeriali	500.000,00		98	56
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (1) (lug. 2009-dic. 2011)					
contributo all'inserimento lavorativo e dote formativa	Fondi ministeriali	1.100.000,00	<i>Lavoratori in mobilità in deroga percettori della relativa indennità, alla data del 31 dicembre 2010, che dovrà essere certificata dall'INPS Regionale e che risultino disoccupati alla data di presentazione della domanda</i>	n.d.	n.d.

Fonte: Italia Lavoro.

(1) - I dati sul numero di lavoratori coinvolti nell'Azione di sistema *Welfare to work* sono provvisori. Il Programma si concluderà a giugno 2012.

CALABRIA

Il mercato del lavoro in Calabria, già contraddistinto da un tasso di occupazione inferiore alla media italiana e del Mezzogiorno, è stato caratterizzato a partire dal 2007 da un progressivo peggioramento della situazione occupazionale. In tale contesto, la situazione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, storicamente limitata, risulta penalizzata dall'andamento complessivo dell'economia calabrese.

Le politiche attuate negli anni recenti sono riuscite solo in parte a ridurre il grave ritardo della Calabria in termini di divario tra generi. Il tasso di occupazione ha continuato a diminuire sia con riferimento alla componente maschile sia a quella femminile, anche se in misura inferiore per la seconda. A seguito di tale dinamica, il divario tra i due tassi è sceso da 28,6 punti percentuali nel 2004 a 22,5 nel 2011 (21,0 per cento in Italia).

1. Le leggi regionali

La normativa regionale sulle pari opportunità è allo stato attuale composta esclusivamente dalla L.R. 26 gennaio 1987, n.4, che ha costituito e disciplinato la Commissione regionale per le pari opportunità, e dalla L.R. 29 luglio 2003, n.13, che ha modificato la precedente legge prevedendo che la Consigliera regionale di parità (istituita nei primi anni duemila) fosse componente di diritto della Commissione.

La Regione Calabria ha approvato con la delibera di Giunta regionale n. 539 del 7 agosto 2009 le linee di indirizzo per la realizzazione del bilancio di genere (previsto dall'articolo 12, legge regionale 13 giugno 2008, n.15). Tale strumento è stato già introdotto dalla Provincia di Cosenza nel 2009 nell'ambito della pubblicazione annuale del Bilancio Sociale.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In Calabria i principali organi istituzionali che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti:

- Assessorato Lavoro, Formazione Professionale e Politiche Sociali;
- Consigliera regionale di parità;
- Commissione regionale per le pari opportunità;
- Commissioni provinciali per le pari opportunità.

Infine, non è stata ancora istituita l'Autorità per le Politiche dell'Uguaglianza, prevista nell'ambito del Programma Operativo Regione Calabria 2007-2013 quale struttura di coordinamento per implementare, monitorare e valutare la prospettiva di genere e di pari opportunità nel Programma, nelle azioni e nei progetti.

3. L'occupazione dipendente

Gli interventi della Regione Calabria a favore delle donne comprendono misure a esse destinate in modo esclusivo e azioni volte più in generale a favorire l'occupazione di lavoratori svantaggiati, secondo la definizione comunitaria.

Nella programmazione dei fondi europei FSE 2000-2006, in particolare nella misura 3.13 "Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro", la Regione ha previsto azioni di formazione e percorsi di sostegno all'occupazione delle donne e all'imprenditoria femminile. Sulla base

dei dati del Rapporto Finale di Esecuzione di settembre 2010, la dotazione finanziaria finale complessiva è stata pari a 30 milioni di euro (rispetto ai 51 milioni di euro previsti nella versione iniziale del POR) e risultava completamente impegnata e realizzata. Nel ciclo di programmazione successivo (2007-2013) la Regione ha posto, tra gli obiettivi dell'Asse II Occupabilità, quello di migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e la riduzione delle disparità di genere, stanziando risorse pari a 31 milioni di euro.

In Calabria, sono state realizzate le due edizioni del Programma d'Azione per il Re-Impiego di Lavoratori Svantaggiati (PARI), promosse e finanziate dal Ministero del Lavoro, con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro. I destinatari del programma sono stati individuati dalla Regione tra i lavoratori percettori, e non, di ammortizzatori sociali (mobilità in deroga, mobilità su legislazione ordinaria, CIGS in deroga per crisi), tra i quali, i disoccupati di lunga durata, gli over 50, donne in inserimento/reinserimento lavorativo e i giovani. La prima edizione del PARI si è svolta tra la seconda metà del 2006 e il mese di novembre 2007. Le risorse assegnate dal Ministero sono state circa 3 milioni di euro, e gli interventi hanno riguardato principalmente il sostegno al reddito e i percorsi formativi. La seconda edizione, denominata PARI 2007, è stata attivata nel dicembre 2007 e si è conclusa nel giugno 2009. Il programma è stato finanziato con 7,6 milioni di euro, di cui 4 a valere sul POR FSE 2000-2006 e 1,6 sul POR FSE 2007-2013, e i fondi sono stati destinati a bonus assunzionali e *voucher* formativi. Secondo i dati di Italia Lavoro, circa il 50 per cento dei beneficiari sono state donne, sia nel caso dei bonus assunzionali sia dei percorsi formativi.

Al termine del PARI 2007, la Regione Calabria ha predisposto, in sinergia con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro, il progetto esecutivo nell'ambito della nuova Azione di Sistema *Welfare to work* per le politiche di reimpiego con il quale sono state individuate le caratteristiche degli interventi da realizzare sul territorio regionale. Tale progetto è stato formalizzato nell'autunno del 2011 (decreto dirigenziale n. 12881 del 12 ottobre 2011) e finanziato con 6 milioni di euro, 3 milioni di fondi ministeriali e 3 milioni a valere sul POR Calabria FSE 2007/2013. Tra i destinatari, vanno ricompresi i lavoratori svantaggiati percettori di sostegno al reddito e gli inoccupati e/o disoccupati di lunga durata, con priorità a giovani, donne, over 50. Il programma, che si sarebbe dovuto concludere nel dicembre 2011, è tuttora in corso in virtù della proroga accordata alla Regione Calabria dal Ministero.

4. L'imprenditoria femminile

Per quanto riguarda gli interventi previsti dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215, la Regione Calabria ha gestito (prevedendo l'integrazione dei fondi statali con risorse proprie) il IV, V e VI bando, per un totale di agevolazioni concesse pari a circa 15 milioni di euro.

Nell'ambito del piano regionale per l'occupazione e il lavoro, la Regione Calabria ha messo a bando nel 2008 (decreto dirigenziale n.11828 del 29 agosto 2008) la concessione di prestiti d'onore per l'avvio d'iniziativa di auto-impiego promosse da donne. La dotazione finanziaria inizialmente a disposizione di tale strumento era fissata in 12,5 milioni di euro, di cui 10 a valere sui fondi POR-FSE 2000-2006 e 2,5 sui fondi POR FSE 2007-2013. Le agevolazioni finanziarie previste comprendevano la concessione di un contributo in conto capitale, nella misura massima del 75 per cento degli investimenti ammissibili, e un prestito a tasso agevolato, di durata massima quinquennale, per la quota restante degli investimenti ammissibili. Le spese "agevolabili" non dovevano superare l'importo di 50 mila euro (IVA esclusa) e comprendevano alcune categorie di beni (attrezzature, macchinari, impianti e allacciamenti, beni immateriali a utilità pluriennale) nonché le spese sostenute per la ristrutturazione di immobili. Lo sportello per la presentazione delle domande si è chiuso a luglio 2009. Tra dicembre del 2008 e maggio del 2011 sono state finanziate 396 imprese femminili, per un importo effettivamente impegnato pari a circa 13 milioni di euro.

Nell'ottobre 2010 (decreto dirigenziale n. 13757 del 29 settembre 2010) la Regione Calabria ha emesso un bando per l'accesso al Fondo di Garanzia regionale per operazioni di micro-credito. Il

Fondo di garanzia, alimentato da disponibilità del POR FSE 2007-2013 per 20 milioni di euro, è affidato in gestione a FinCalabria SpA. Ulteriori 5 milioni di euro sono stati stanziati per l'erogazione di contributi in conto interesse e per i servizi di assistenza personalizzata (stesura del piano di impresa e tutoraggio). Il fondo di garanzia ha come oggetto la concessione di fidejussioni bancarie volte a favorire l'accesso al credito di soggetti svantaggiati per la realizzazione di nuove iniziative imprenditoriali o per intraprendere attività professionali o altre attività di lavoro autonomo. Il 30 per cento del *plafond* è esplicitamente destinato a lavoratori senza lavoro da almeno 24 mesi e a donne in condizione di svantaggio occupazionale (disoccupate da più di 12 mesi, over 50, con bassi livelli di istruzione) o vittime di violenza. Lo strumento è attivo da novembre 2010.

Un'iniziativa simile è stata varata anche a livello locale dal Comune di Catanzaro nel gennaio 2011, con l'ausilio di Cofidi Calabria in qualità di ente gestore. L'intervento è rivolto a titolari di ammortizzatori sociali, lavoratori svantaggiati, donne, immigrati, persone con più di 50 anni di età. Il progetto, finanziato con 208 mila euro, ha per oggetto il rilascio di garanzie pari al 100 per cento dell'importo del finanziamento concesso, la copertura integrale degli interessi passivi e l'erogazione gratuita di servizi di assistenza nella fase di start-up di micro-impresе presenti sul territorio comunale.

5. La conciliazione vita-lavoro

Con riferimento ai servizi alla prima infanzia, sulla base dei dati diffusi dall'Istat, la Calabria ha presentato un indicatore di presa in carico (rapporto tra il numero di bambini con meno di tre anni che hanno usufruito di asili nido comunali e servizi integrativi e il totale dei bambini della stessa fascia di età) pari al 3,5 per cento nel 2009 (2 per cento nel 2004), a fronte di una media del Mezzogiorno del 5 per cento e nazionale del 13,5 per cento. In base al monitoraggio degli obiettivi di servizio previsto per le regioni meridionali, anche la diffusione sul territorio dei servizi per l'infanzia è molto inferiore alla media nazionale (la percentuale di comuni serviti è pari in regione al 18,1 per cento), pur se sensibilmente in crescita rispetto al dato del 2004 (6,6 per cento).

Per far fronte a tali carenze, la Regione Calabria ha avviato un piano di sviluppo del Sistema Integrato dei Servizi socio-educativi per la prima infanzia (decreto dirigenziale n. 17458, del 30 settembre 2009), mirato all'incremento nel territorio calabrese dei servizi nido e di altri servizi per l'infanzia, con l'ausilio di risorse comunitarie e nazionali. A seguito di tale iniziativa, la Giunta regionale ha approvato con la deliberazione n. 748 del 19 novembre 2010 le "Linee guida per il periodo sperimentale 2010-2013", che forniscono i requisiti strutturali e organizzativi dei servizi educativi per la prima infanzia. In particolare, tali linee guida delineano il sistema calabrese, pubblico e privato, dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, basato su due pilastri: il primo è costituito dai nidi d'infanzia e asili nido, compresi i nidi aziendali, i micronidi e le sezioni per bambini da 24 a 36 mesi aggregate alle scuole dell'infanzia; il secondo è rappresentato dai servizi integrativi al nido e cioè gli spazi gioco per bambini, i centri per bambini e famiglie e i servizi in contesto domiciliare. In tale ambito, la Regione Calabria ha quindi messo a bando (decreto dirigenziale n. 14466 del 21 novembre 2011) l'erogazione di contributi in conto capitale per programmi di investimento, concernenti la realizzazione di nuovi nidi d'infanzia e micronidi o di un servizio integrativo, nonché la concessione di contributi in spesa corrente ai Comuni per l'avviamento di servizi educativi domiciliari e familiari, promossi e gestiti da soggetti privati. La dotazione finanziaria inizialmente disponibile per l'attuazione del progetto ammonta a 11 milioni di euro (di cui 4 per i contributi ai Comuni) a valere sui fondi nazionali del Piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socio-educativi.

Nel contempo, sono stati promossi altri interventi con riguardo più in generale al tema della conciliazione vita-lavoro. La Regione Calabria ha previsto nel 2008 (decreto dirigenziale n. 6828 del 30 maggio 2008) la concessione di *voucher* di conciliazione. I possibili beneficiari erano donne lavoratrici, anche immigrate, che si trovavano nella condizione di dover assistere parenti o affini quali minori di età non superiore a 13 anni, diversamente abili, anziani non autosufficienti o malati cronici non autosufficienti e/o malati terminali. La dotazione finanziaria inizialmente disponibile per l'attuazione del progetto ammontava a 6 milioni di euro, di cui 5,5 a valere sui fondi POR FSE 2000-2006 Misura

3.13 e 500 mila sui fondi POR FSE 2007-2013; successivamente, a seguito dell'elevato numero di domande sopraggiunte, si è previsto un ulteriore finanziamento a valere sui fondi POR FSE 2007-2013. L'intervento prevedeva che i soggetti destinatari beneficiassero di un *voucher* erogabile bimestralmente, per la durata massima di 10 mesi e nella misura massima di 600 euro mensili a fronte di spese documentate (baby sitter, asili nido, badanti, accompagnatori, assistenze domiciliari, servizi di cura e assistenze e similari). Lo sportello per la presentazione delle domande si è chiuso a gennaio 2009. Tra settembre del 2008 e ottobre del 2009 sono stati concessi circa 2.700 *voucher*, per un impegno di spesa complessivo pari a 17 milioni di euro.

Contestualmente, la Regione Calabria ha messo a bando (decreto dirigenziale n. 6827 del 30 maggio 2008) la concessione di incentivi alle imprese per la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Potevano partecipare al bando le imprese singole o in Associazione Temporanea di Scopo (ATS) che avevano dipendenti con problematiche di conciliazione dei tempi tra vita familiare e vita lavorativa (con a carico figli minori fino a 13 anni, diversamente abili, malati cronici non autosufficienti o terminali o anziani non autosufficienti). La dotazione finanziaria disponibile inizialmente per l'attuazione dell'intervento ammontava a 6 milioni di euro, di cui 5 a valere sui fondi POR FSE 2000-2006 Misura 3.13 e 1 sui fondi POR FSE 2007-2013. I progetti di conciliazione potevano riguardare l'introduzione e gestione in azienda di servizi di conciliazione oppure l'introduzione di forme di riorganizzazione aziendale a supporto della conciliazione. Il costo massimo per il singolo progetto non poteva superare 100 mila euro per singola impresa partecipante e 500 mila euro nel caso di ATS costituite da cinque o più imprese. Lo sportello per la presentazione delle domande si è chiuso ad agosto 2009. Tra dicembre del 2008 e marzo del 2010 sono stati finanziati 42 progetti; l'importo finora effettivamente impegnato è stato pari a 5 milioni di euro.

Iniziative di <i>Welfare to work</i> in Calabria					
Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo (euro)	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori coinvolti	
					di cui: <i>donne</i>
Programma PARI (lug. 2006 – nov. 2007)					
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali	Fondi per 3 milioni di euro	Lavoratori provenienti da aziende in crisi beneficiarie della CIGS o mobilità concessa in deroga; lavoratori espulsi da imprese, non percettori di ammortizzatori sociali e di sostegni al reddito.	287	114
Percorsi formativi				147	n.d.
Programma PARI 2007 (dic. 2007 – giu. 2009)					
Bonus assunzionali	Fondi ministeriali + fondi POR FSE	Fondi per 7,6 milioni di euro : fondi ministeriali per 2 milioni di euro e fondi POR FSE per 5,6 milioni di euro.	Lavoratori in CIGS e mobilità provenienti da aziende in crisi, anche con accordi in deroga alla normativa; soggetti iscritti al Centro per l'Impiego, non percettori di alcuna indennità o sussidio legato allo stato di disoccupazione e che non stiano svolgendo attività lavorativa (giovani, donne, over 50, ex percettori del sostegno al reddito PARI)	475	229
Percorsi formativi				476	229
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (1)					
Bonus assunzionali	Fondi ministeriali + fondi POR FSE	Fondi per 6 milioni di euro : fondi ministeriali per 3 mln euro e fondi POR FSE per 3 mln di euro	Lavoratori in CIGS e mobilità provenienti da aziende in crisi, beneficiari di accordi di concessione in deroga alla normativa e altre categorie di lavoratori svantaggiati.	n.d.	n.d.
Percorsi formativi					
Sostegno al reddito					

Fonte: Italia Lavoro.

(1) Il programma è tuttora in corso in virtù della proroga accordata alla Regione Calabria dal Ministero.

SICILIA

Secondo la Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, in Sicilia nel periodo 2004-2011 il tasso di occupazione femminile è stato in media del 28,7 per cento, valore ben lontano rispetto all'obiettivo fissato a livello europeo dall'Agenda di Lisbona (60 per cento entro il 2010) e inferiore anche alla media del Mezzogiorno e dell'Italia. La differenza tra il tasso di occupazione femminile e quello maschile è considerevole (in media 30,6 punti percentuali) e ha comunque registrato tra il 2004 e il 2011 un recupero più marcato rispetto alle altre regioni italiane. Il divario di genere è molto ampio per la popolazione tra i 35 e i 54 anni e si riduce al crescere del livello d'istruzione.

Il mercato del lavoro siciliano si caratterizza per l'elevata presenza di lavoro femminile nel settore terziario e tra il personale dipendente. Si è comunque ampliata la presenza di imprenditoria femminile sul territorio. Secondo i dati Unioncamere, in regione la quota di imprese femminili sul totale delle registrate si colloca su valori superiori alla media nazionale e mostra una tendenza crescente (dal 23,6 per cento nel 2003 al 24,8 per cento nel secondo trimestre del 2011).

1. Le leggi regionali

Con legge regionale 5 maggio 1977, n. 27, la Regione si prefiggeva di eliminare gli ostacoli al perseguimento della parità fra i due sessi e di favorire la creazione di adeguati servizi a sostegno della famiglia. Era inoltre prevista la presenza presso la Presidenza della Regione della Consulta regionale femminile, in realtà poi non istituita, con compiti di studio e indagine sulla condizione femminile siciliana, di promozione d'incontri e conferenze, oltre al compito di assicurare il proprio contributo riguardo a problematiche riguardanti il mondo del lavoro, tutela dell'infanzia, disabili e anziani.

In materia di pari opportunità, la Regione Sicilia si è limitata a istituire, con legge regionale 5 gennaio 1999, n. 4, la Consigliera di parità regionale e le Consigliere provinciali. Per l'elezione di cariche pubbliche ha posto tra gli obiettivi il raggiungimento dell'equilibrio della rappresentanza fra i sessi (legge regionale 3 giugno 2005, n. 7) e nelle norme sulla dirigenza e sui rapporti d'impiego e di lavoro alle dipendenze della Regione Sicilia ha affermato il principio delle pari opportunità (legge regionale 15 maggio 2000, n. 10).

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In Sicilia i principali organismi che si occupano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro;
- Consigliera di parità regionale e Consigliere provinciali;

B) nell'ambito della Regione

- Dipartimento della programmazione (Servizio IV – Programmazione e coordinamento dell'attuazione degli interventi risorse umane, ricerca e politiche trasversali);
- Dipartimento delle attività produttive.

Presso l'Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro è stata istituita la figura del Referente per le pari opportunità del Dipartimento della famiglia e delle politiche sociali che svolge attività di coordinamento nella programmazione regionale dei fondi strutturali.

Il Dipartimento della programmazione si occupa dell'attività di supporto e coordinamento per gli interventi comunitari e statali relativi tra gli altri alle pari opportunità, quello delle attività produttive è

responsabile per i bandi relativi all'impresoria femminile anche nell'ambito della programmazione europea (PO FESR Sicilia 2007-2013).

La menzionata configurazione degli organismi regionali che si interessano di politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro fa riferimento al nuovo ordinamento operativo in Regione dal 1° gennaio 2010 (legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19, e decreto presidenziale regionale n. 12 del 5 dicembre 2009). Prima dell'entrata in vigore di tale disposizione la Regione si era dotata di un'Unità operativa per le pari opportunità all'interno della Presidenza della Regione e di una Referente regionale di pari opportunità. Dal 2004 aveva previsto anche l'istituzione di una rete di referenti dipartimentali di pari opportunità.

3. L'occupazione dipendente

Per quanto riguarda le iniziative volte a sostenere l'occupazione dipendente femminile, la Regione Sicilia ha realizzato a livello regionale il Programma d'Azione per il Re-Impiego di lavoratori svantaggiati (PARI) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'intervento di politica attiva del lavoro, che si è svolto in due edizioni, è stato eseguito dalla Regione attraverso i Centri per l'impiego presenti sul territorio che si sono avvalsi dell'assistenza di Italia Lavoro. Il Programma ha avuto come obiettivo il reinserimento occupazionale di lavoratori provenienti da aziende in situazione di crisi e destinatarie di trattamenti di CIGS, di quelli in mobilità in deroga e dei lavoratori svantaggiati non percettori di altra indennità o sussidio legato allo stato di disoccupazione o inoccupazione, con particolare riferimento a donne e over 50.

I fondi assegnati dal Ministero nella prima edizione del Programma, pari a 1,3 milioni di euro, solo parzialmente utilizzati, sono stati reimpiegati per l'attuazione della seconda fase del progetto, cosiddetto PARI 2007. I fondi ministeriali, erogati con modalità "a sportello", sono stati suddivisi tra *voucher* formativi (circa 1,3 milioni di euro) e incentivi all'assunzione erogati alle imprese (2,5 milioni di euro). Secondo i dati di Italia Lavoro, nella seconda edizione del PARI, il 90 per cento circa dei lavoratori destinatari degli interventi è stato rappresentato da donne. Nel 2011, la Regione Sicilia ha attivato anche l'Azione di Sistema *Welfare to work* per le politiche di reimpiego del Ministero del Lavoro. In occasione di quest'ultimo intervento, gli incentivi hanno riguardato i lavoratori in Cassa integrazione o in mobilità in deroga, i lavoratori non percettori di ammortizzatori sociali o di altre misure di sostegno al reddito. Hanno continuato a rappresentare categorie prioritarie i giovani fino a 29 anni, le donne e gli over 50. La Regione ha destinato 2,3 milioni di euro, dei 3,0 assegnati dal Ministero, a bonus assunzionali erogati alle imprese. Anche in questa circostanza, l'assegnazione degli incentivi è avvenuta mediante procedura "a sportello" e le domande presentate hanno superato i fondi disponibili. Secondo i dati forniti da Italia Lavoro, le donne hanno rappresentato circa il 70 per cento dei lavoratori coinvolti.

Nell'ambito della programmazione europea 2000-2006 è stata prevista una specifica misura "Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro" che per la Regione Sicilia ha visto stanziati circa 89 milioni di euro (70 per cento a valere sul FSE e il 30 per cento su fondi statali). Su tale misura hanno agito alcuni bandi nell'ambito dei Piani integrati territoriali (P.I.T.), è stato ammesso il finanziamento del progetto Alfa (Armonizzare lavoro e famiglia, cfr. il paragrafo: *La conciliazione vita-lavoro*) e nel 2008 alcune risorse, recuperate da progetti non avviati, sono state impiegate come *voucher* formativi nell'ambito del catalogo dell'offerta formativa regionale. Con il progetto Dafne¹ che si è concluso nel corso del 2009, la Regione ha sollecitato una manifestazione di interesse per l'attuazione di tale misura attraverso il rafforzamento di una rete di referenti per le pari opportunità nell'amministrazione regionale e di monitoraggio qualitativo sui progetti con impatto sulle pari opportunità.

Per la programmazione europea 2007-2013 del Fondo sociale europeo, non si è ancora in grado di fornire una valutazione sulle opportunità di miglioramento destinate all'occupazione femminile. In base agli ultimi dati forniti dalla Regione Sicilia sull'avanzamento finanziario del programma (aggiornati

¹ Avviso n. 5 del 26/06/2006 dell'ex Assessorato regionale del lavoro.

al 31 ottobre 2011) si denota che nell'ambito dell'asse "II - Occupabilità" (in totale circa 351 milioni di euro impegnati) solo il 17 per cento dei progetti avviati ha interessato le donne; per l'asse "IV - Capitale Umano" (circa 254 milioni di euro finanziati) la percentuale di donne coinvolte è pari al 51 per cento del totale dei destinatari. Si tratta comunque di progetti ancora non terminati il cui impatto finale sarà oggetto di considerazioni future.

4. L'imprenditoria femminile

Riguardo agli interventi previsti dalla legge n. 215/1992 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile", la Regione Sicilia ha partecipato al IV e V bando mettendo a disposizione risorse proprie. Nel IV bando sono stati stanziati fondi per 43,1 milioni di euro, mentre nel V sono stati messi a disposizione 46,7 milioni. Includendo anche l'ultimo bando, che non è stato gestito direttamente dalla Regione, il numero di domande inizialmente agevolate in Sicilia è pari a 1.527, oltre l'11 per cento del totale nazionale.

Nell'ambito della legge 215/1992, in particolare del V e VI bando, è stato inoltre attivato un cofinanziamento di iniziative regionali rivolte alla formazione imprenditoriale femminile. La Regione ha presentato progetti per circa 5,8 milioni di euro. Gli interventi si sono concentrati su attività di assistenza nei confronti delle destinatarie dei fondi della medesima legge, sia nella fase iniziale, sia nell'accompagnamento alla corretta realizzazione del programma. Tra le altre azioni messe in campo in Regione, va segnalato il Sistema integrato territoriale donne imprenditrici (Sintedi), che ha svolto un servizio per il sostegno all'avvio e al consolidamento dell'imprenditoria femminile con l'attivazione di sportelli informativi a livello provinciale presso le locali Camere di commercio. Gli sportelli hanno fornito assistenza nell'accesso al credito, nell'informatizzazione e nella ricerca di nuovi mercati anche esteri.

I Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile, previsti in attuazione della L. 215/1992, sono stati costituiti presso tutte le Camere di commercio provinciali della Sicilia. Alcuni Comitati siciliani sono in fase di rinnovo ma la maggior parte è comunque ancora operativa e organizza corsi, seminari e workshop per la formazione delle donne che intendono intraprendere attività d'impresa; inoltre svolge una funzione di informazione sulle iniziative a carattere regionale, nazionale ed estero in favore dell'imprenditoria femminile. Per l'attività all'estero si evidenziano missioni di internazionalizzazione *incoming* e *outgoing*.

Alle menzionate iniziative si sono affiancate, in alcuni casi, quelle previste dalla programmazione europea e inserite nei Programmi operativi regionali (POR). Nel POR 2000-2006 la Regione Sicilia con l'articolo 30 della legge regionale 32/2000 ha previsto aiuti alla nuova imprenditorialità femminile. Le agevolazioni complessivamente concesse nei diversi bandi a valere sull'azione della programmazione europea riferita all'imprenditoria femminile sono state pari a circa 30,5 milioni di euro². Dall'analisi a consuntivo degli interventi è emerso che la maggior parte delle domande agevolate ha fatto riferimento a imprese che operano nel settore dei servizi al turismo (56 per cento); il secondo settore con una maggiore quota di domande agevolate sul totale è rappresentato da imprese che operano nei servizi per la custodia di bambini (13 per cento). Le 184 domande agevolate prevedevano 1470 nuove assunzioni, di cui il 78 per cento costituito da donne.

In attuazione del Piano operativo del Fondo europeo di sviluppo regionale 2007-2013 è stato emanato un bando per l'accesso alle agevolazioni (previste dall'art. 2 della legge regionale 16 dicembre 2008, n. 23) in favore delle imprese di nuova costituzione e delle imprese giovanili e femminili. Il bando³ ha previsto una dotazione finanziaria complessiva di 53,5 milioni di euro, di cui 11,9 milioni di euro rivolti alla linea di intervento riferita alle azioni per la promozione e il sostegno di iniziative imprenditoriali di giovani e donne nei settori industriali e dei servizi, in particolare quelle che

² Rapporto di analisi degli interventi del POR Sicilia 2000-2006 finanziati a valere sulla Misura 4.01 sottomisura 4.01 d, Azione C "L'imprenditorialità femminile" - ex sottomisura 4.03 b - Giugno 2010.

³ GURS n. 61 del 31.12.2009.

favoriscono anche la creazione di servizi per la conciliazione lavoro vita. Per l'imprenditoria femminile sono state presentate 439 istanze, sono stati inseriti in graduatoria 52 progetti e il 76,9 per cento di questi si è collocato utilmente per l'assegnazione del contributo. Le risorse pubbliche utilizzate sono pari a 12,3 milioni di euro. Tutte le imprese femminili hanno fatto richiesta di forme di contributo in conto impianti e tra i macrosettori finanziabili (manfatturiero, servizi alle imprese e servizi di conciliazione) si è avuta una maggiore concentrazione del numero di iniziative ammesse per i servizi di conciliazione.

Sono stati previsti nei bandi del PO FESR Sicilia 2007-2013 riferiti alle imprese operanti nel settore turistico e dell'energia dei punteggi premiali per gli interventi promossi da imprese femminili. Inoltre negli avvisi pubblici riferiti alle iniziative del Programma di sviluppo rurale per il settore agricolo e forestale, è prevista, a parità di punteggio, una preferenza per le imprese femminili così come in quelli del Programma operativo del Fondo europeo pesca è indicato un peso per i progetti che favoriscono la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.

Infine, l'Assemblea regionale siciliana ha approvato la normativa che prevede degli sgravi fiscali (legge regionale 12 luglio 2011, n. 11) sempre al fine di incoraggiare l'imprenditorialità giovanile e femminile. Tale strumento esenta le imprese, con titolari giovani tra 18 e 40 anni o donne che si costituiscono o che iniziano l'attività lavorativa entro il 2012, dall'onere dell'imposta regionale sulle attività produttive (Irap), per cinque periodi d'imposta e limitatamente alla quota di spettanza alla Regione.

5. La conciliazione vita-lavoro

I servizi alla prima infanzia rappresentano uno dei principali strumenti per la conciliazione. In Sicilia la conciliazione è trattata nella legge regionale 9 maggio 1986, n. 22, "Riordino dei servizi e delle attività socio-assistenziali in Sicilia" e nella legge regionale 31 luglio 2003, n. 10, "Norme per la tutela e la valorizzazione della famiglia". Quest'ultima legge disciplina forme di assistenza domiciliare all'infanzia, politiche intersettoriali per la valorizzazione della maternità e della paternità e istituisce un Osservatorio permanente sulle famiglie.

Per le regioni del Mezzogiorno l'attuazione del programma straordinario, derivante dal Quadro strategico nazionale 2007-2013, ha individuato tra gli Obiettivi di servizio quello dei servizi di cura alla persona distinto in due linee di intervento. Gli obiettivi da raggiungere entro il 2013 sono: 35 per cento per l'indicatore relativo alla copertura territoriale del servizio e 12 per cento per quello di presa in carico degli utenti. Le risorse premiali per ciascun obiettivo ammontano a 44,76 milioni di euro e dal conseguimento di tali obiettivi dipende l'attribuzione di ulteriori e importanti risorse finanziarie. Alla verifica intermedia effettuata alla fine del 2009, è stato attribuito un premio di 22,38 milioni di euro per il solo indicatore che si riferisce al numero di comuni con servizi per l'infanzia.

Sulla base dei dati più recenti diffusi dall'Istat, la Sicilia ha presentato un indicatore di presa in carico (quota di bambini con meno di tre anni che ha usufruito di asili nido comunali e servizi integrativi) del 5,5 per cento nel 2010, valore in riduzione rispetto al 6 per cento registrato nel 2008 e nel 2004. Il dato è anche uno dei più bassi in Italia, a fronte di una media nazionale pari al 13,5 per cento riferita al 2009.

La Regione Sicilia nel Piano d'azione regionale adottato nell'ambito degli Obiettivi di servizio ha monitorato la presenza di asili nido comunali sul territorio al fine di meglio programmare gli interventi per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Dall'ultima analisi⁴, realizzata tra la fine del 2009 e l'inizio del 2010, risulta che il 31,5 per cento dei comuni del territorio è dotato di asili nido comunali funzionanti e il numero complessivo di bambini iscritti al nido comunale in Sicilia è il 5,2 per cento degli aventi diritto, quelli in lista d'attesa sono il 3,2 per cento.

⁴ Monitoraggio degli asili nido comunali in Sicilia (2008-2009) - Obiettivi di servizio Regione Sicilia - QSN (2007-2013) - Dipartimento della famiglia e delle politiche sociali.

Al fine di ampliare la quantità e la qualità dell'offerta di servizi socio educativi, nel 2010, con decreto dirigenziale n. 770⁵, il Dipartimento regionale della famiglia e delle politiche sociali ha approvato un piano di interventi concernente la realizzazione e il potenziamento degli asili nido e micronidi comunali e la realizzazione di quelli aziendali. A tale scopo è stata prevista una dotazione finanziaria, a valere anche sui fondi del piano straordinario nidi del triennio 2007-2009 non ancora impegnati, pari a circa 36 milioni di euro. Nel 2011 la Giunta regionale ha autorizzato l'anticipazione di cassa delle risorse FAS per la realizzazione del servizio di prima infanzia nell'ambito del QSN 2007-2013. Dovrebbero essere avviate così 103 iniziative comunali e realizzati alcuni asili nido aziendali attraverso un finanziamento regionale pari a 40 milioni di euro e un impegno finanziario complessivo di circa 88 milioni di euro. Inoltre, il 23 marzo 2011, è stato emanato un decreto presidenziale⁶ che riporta gli standard minimi strutturali e organizzativi per la realizzazione dei micro nidi ai quali dovranno attenersi i soggetti interessati all'attivazione del servizio a integrazione di quanto previsto con la legge regionale 22/1986.

Per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro un valido contributo viene anche dalle iniziative previste nell'ambito della programmazione europea. In Sicilia, si è realizzata l'erogazione di *voucher* da spendere in servizi di cura e l'offerta diretta di tali servizi attraverso il progetto Alfa (Armonizzare lavoro e famiglia), cofinanziato dal POR Sicilia 2000-2006⁷ e concluso a giugno del 2009. Il progetto ha visto coinvolti nella gestione dei *voucher* di conciliazione diversi enti pubblici e privati quali i Centri per l'impiego, gli enti locali, i distretti socio sanitari e ha voluto elevare la qualità dei fornitori di servizi di cura e assistenza alla persona. L'importo totale dei *voucher* distribuiti su tutto il territorio siciliano con il programma Alfa è stato di 6,9 milioni di euro, per un totale di 7.222 beneficiari; dei richiedenti il 64 per cento sono state donne. La tipologia di servizi offerti si differenziava tra servizi per minori, per malati, per disabili e per anziani; i destinatari dei servizi sono stati in prevalenza i minori.

Altri progetti nell'ambito della conciliazione, ma per i quali non è ancora possibile valutare l'effettiva applicazione, sono contenuti nel programma attuativo sottoscritto nel 2010 dalla Regione Sicilia, sulla base del decreto del Ministero per le Pari Opportunità di maggio 2009, che prevede interventi per circa 3 milioni di euro a valere sul "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità". Essi in particolare hanno la finalità di facilitare, attraverso un'attività di aggiornamento continuo, il rientro al lavoro di lavoratrici che abbiano usufruito di congedi parentali o assentatesi per periodi medio-lunghi e per motivi comunque legati a esigenze di conciliazione. Altro obiettivo è incentivare il ricorso a soluzioni di mercato attraverso l'erogazione di *voucher* per l'acquisto di servizi offerti da strutture specializzate o per prestazioni di lavoro occasionale accessorio.

⁵ GURS n. 25 del 28 maggio 2010.

⁶ GURS n. 17 del 15 aprile 2011.

⁷ Asse III, Misura 3.12 e 3.19

Iniziative di <i>Welfare to work</i> in Sicilia					
Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori coinvolti	
					di cui: donne
Programma PARI 2007					
Voucher formativo (importo € 5.000,00 cadauno)	Fondi ministeriali	1,3 milioni di euro	Lavoratori provenienti da aziende in situazione di crisi e destinatarie di trattamenti di CIGS/mobilità in deroga ai sensi alla normativa vigente e/o mobilità ordinaria. Lavoratori svantaggiati non percettori di altra indennità o sussidio legato allo stato di disoccupazione o inoccupazione, con particolare riferimento ai seguenti target: 1) donne 2) over 50.	314	291
Bonus assunzionale erogato alle imprese (importo € 5.000,00 cadauno)	Fondi ministeriali	2,5 milioni di euro	Lavoratori provenienti da aziende in situazione di crisi e destinatarie di trattamenti di CIGS/mobilità in deroga ai sensi alla normativa vigente e/o mobilità ordinaria. Lavoratori svantaggiati non percettori di altra indennità o sussidio legato allo stato di disoccupazione o inoccupazione, con particolare riferimento ai seguenti target: 1) donne 2) over 50.	600	551
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (1)					
Bonus assunzionale riconosciuto alle imprese (importo € 5.000,00 cadauno)	Fondi ministeriali a valere sul Fondo Nazionale per l'Occupazione	2,3 milioni di euro	Lavoratori in cassa integrazione o in mobilità con legislazione in deroga. Lavoratori, non percettori di ammortizzatori sociali o altri sostegni al reddito rientranti nelle seguenti categorie: 1) donne, 2) over 50 3) giovani fino a 29 anni di età compiuti	491	329

Fonte: Italia Lavoro.

(1) Il programma è tuttora in corso in virtù della proroga accordata alla Regione Sicilia dal Ministero.

SARDEGNA

In Sardegna l'obiettivo di Lisbona in termini di tasso di occupazione femminile (60 per cento) era nel 2010 ancora molto lontano: la differenza era in media di 18,2 punti percentuali (quasi 30 punti la distanza nel Mezzogiorno); alcuni indicatori segnalano tuttavia un miglioramento della condizione delle donne sul mercato del lavoro. Gli effetti della crisi sull'occupazione sono stati fortemente differenziati per genere: dal 2004 al 2007 il tasso di occupazione è lievemente aumentato sia per gli uomini sia per le donne (rispettivamente di 1,8 e 1,1 punti percentuali, al 66,4 per cento per i primi e al 39 per le seconde); successivamente quello maschile si è ridotto di oltre 6 punti percentuali, mentre quello femminile è ulteriormente cresciuto (di quasi 3 punti percentuali). Il divario tra i due tassi di occupazione, pari a quasi 28 punti percentuali nella media degli anni dal 2004 al 2007, si è ridotto a 18,4 nel 2010. La differente dinamica tra generi si è osservata anche relativamente al grado di partecipazione al mercato del lavoro: per gli uomini è rimasto praticamente invariato, mentre per le donne è cresciuto di oltre un punto percentuale.

La Regione Sardegna ha attivato diversi programmi volti a favorire l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro: sono state privilegiate, in tale ambito, le iniziative di sostegno all'imprenditoria femminile.

1. Le leggi regionali

Con la L.R. 13 giugno 1989, n. 39, "Istituzione della Commissione regionale per la realizzazione delle parità tra uomini e donne", è stata istituita la citata Commissione presso la Presidenza della Regione.

Nel 2005 due provvedimenti normativi, non direttamente volti a disciplinare organi o principi giuridici, hanno inserito la tematica di genere nelle varie sfere dell'azione politica, in applicazione al principio di *mainstreaming*. La L.R. 5 dicembre 2005, n. 20, "Norme in materia di promozione dell'occupazione, sicurezza e qualità del lavoro", ha riordinato la disciplina regionale in materia di politiche del lavoro e promosso le iniziative per le pari opportunità (art. 30). La L.R. 23 dicembre 2005, n. 23, "Sistema integrato dei servizi alla persona", ha riordinato il sistema delle prestazioni socio assistenziali, ed è volta a sostenere il ruolo della famiglia e la conciliazione dei tempi vita-lavoro.

2. Organismi regionali con competenze in materia di pari opportunità, lavoro femminile, conciliazione

In Sardegna i principali organismi pubblici che si occupano delle politiche connesse alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono i seguenti:

A) a carattere istituzionale

- Autorità per le politiche di genere;
- Consigliera di parità;
- Commissione pari opportunità;

B) nell'ambito dei servizi della Regione e/o istituiti in ambito locale

- Servizio politiche per il lavoro e le pari opportunità;
- Settore programmazione sociale e politiche per l'infanzia;
- Servizio di attuazione delle politiche nazionali, regionali e comunitarie.

L'*Autorità per le politiche di genere* è un organismo tecnico che opera presso il Centro di programmazione regionale (Assessorato bilancio, credito e assetto del territorio). Il suo fine è favorire la parità di genere e le pari opportunità in tutti gli interventi regionali cofinanziati con risorse comunitarie.

Si avvale della rete di animatrici per le pari opportunità costituita da responsabili che operano nei vari assessorati dell'Amministrazione regionale.

Il *Servizio politiche per il lavoro e le pari opportunità* opera all'interno dell'assessorato regionale del lavoro e si occupa di politiche attive, di imprenditoria femminile, per cui è stato istituito un apposito comitato, e di conciliazione familiare. Supporta l'attività della Consigliera di parità della Regione e gestisce l'attuazione delle linee programmatiche del POR-FSE 2007-2013 di competenza.

Il *Settore programmazione sociale e politiche per l'infanzia*, all'interno dell'assessorato dell'igiene, sanità e politiche sociali, cura la programmazione sociale della Regione e in particolare le politiche per la famiglia e per l'infanzia.

Il *Servizio di attuazione delle politiche nazionali, regionali e comunitarie* gestisce le linee programmatiche del POR FSE 2007-2013 in materia di politiche sociali e cura il programma straordinario dei servizi educativi per la prima infanzia.

3. L'occupazione dipendente

La Regione Sardegna non si è dotata di strumenti operativi propri esplicitamente volti a favorire l'occupazione femminile dipendente. Nell'ambito delle politiche attive nel mercato del lavoro la Regione ha preferito promuovere l'occupazione femminile privilegiando misure che incentivassero l'auto-impiego (incentivi alla creazione di impresa).

Nel 2009 l'Amministrazione regionale ha attivato l'Azione di Sistema *Welfare to work* per le politiche di reimpiego del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. In tale ambito, una prima misura a piena titolarità regionale ha riguardato l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, prevedendo incentivi all'assunzione in favore alle imprese che operano nel settore dell'informatica e delle telecomunicazioni (*call center*). La misura prevede inoltre un bonus assunzionale di 1.750 euro ai lavoratori svantaggiati per favorire l'impiego in tali settori. Tuttavia, il programma non ha previsto condizioni particolari per le donne. Hanno beneficiato del bonus 49 lavoratori, di cui 25 donne. Sempre nell'ambito dell'Azione *Welfare to work*, nel corso dell'anno le Amministrazioni provinciali hanno predisposto propri piani operativi: tra i soggetti destinatari delle misure vi sono le lavoratrici svantaggiate che non accedono ad altre forme di tutela.

4. Imprenditoria femminile

Con riferimento alle politiche che promuovono lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, previste dalla legge 215/1992, la Regione Sardegna ha costituito, con la L.R. 28 dicembre 2000, n. 26, il Fondo regionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile per la gestione diretta dei bandi e la loro integrazione con fondi regionali; la legge ha inoltre istituito il Comitato regionale per l'imprenditoria femminile. La Regione ha gestito direttamente il IV, il V e il VI bando della legge 215/1992 partecipando con fondi propri nella misura del 40 per cento delle erogazioni complessive. Con riferimento all'ultimo bando (VI) i fondi inizialmente attivati sono stati pari a 5,6 milioni di euro, ne sono stati distribuiti circa 6,4; le imprese che hanno avuto accesso al contributo sono state cinquantanove; i maggiori oneri sono stati a carico del bilancio della Regione. Il settore che ha beneficiato maggiormente dei finanziamenti è stato quello dei servizi, cui è stato destinato il 70 per cento dei contributi; le risorse assorbite dal manifatturiero sono state pari al 29 per cento, mentre le imprese dell'agricoltura hanno ricevuto appena l'1 per cento dei fondi erogati.

Nell'ambito degli interventi finanziati parzialmente con contributi comunitari, la Regione Sardegna ha attivato, con la programmazione POR-FSE 2000-2006, lo strumento del prestito d'onore, destinandolo esclusivamente a favorire lo sviluppo delle imprese femminili. Le domande presentate tra il 2002 e il 2004 sono state 1.537 a fronte di 9,3 milioni di fondi stanziati. Secondo le analisi effettuate dall'ISRI (Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali) su commissione della Regione, è stato ammesso al finanziamento il 48 per cento delle domande. Tra le iniziative per le quali vi è stata un'istruttoria positiva, 576 risultavano già attive nel 2008 (tasso di avvio pari al 76 per cento circa).

Nell'attività di programmazione regionale corrente (POR-FSE 2007-13), la Regione Sardegna ha pubblicato nel settembre del 2011 un bando denominato "Impresa Donna", finalizzato alla promozione dell'auto-impiego. Le beneficiarie sono le donne disoccupate o occupate con contratti di lavoro atipici. L'ammontare massimo del contributo per ciascun progetto è di 50 mila euro, in caso di progetti proposti da più persone l'importo massimo sarà di 100 mila euro. Le risorse destinate al programma sono pari a 6 milioni di euro, di cui 3,6 di fondi regionali.

Infine, in Regione, sono stati attivati quattro comitati camerali con lo scopo di promuovere l'imprenditoria femminile. Il primo comitato camerale (provincia di Cagliari/Carbonia Iglesias) è stato istituito nel 1999, l'ultimo (quello della provincia di Nuoro) nel 2009. Il numero dei partecipanti varia da un minimo di 7 (Nuoro) a un massimo di 12 nei restanti comitati. Tutti i comitati (a eccezione di Sassari/Olbia per il quale non si hanno informazioni) svolgono l'attività di promozione dei progetti attivi su base nazionale e regionale, organizzano corsi e seminari sul tema dell'imprenditoria femminile e forniscono servizi di assistenza e tutoraggio. Il comitato della provincia di Cagliari/Carbonia Iglesias produce report sui temi dell'occupazione femminile e promuove dei progetti propri sul tema dell'imprenditoria per le donne.

5. La conciliazione vita-lavoro

Secondo i dati dell'Istat, la percentuale dei comuni della Sardegna che al 2010 erano coperti da servizi per la prima infanzia era del 36,3 per cento, un valore pressoché in linea con quello del Mezzogiorno (35,8 per cento) e ancora lontano dalla media nazionale, pari (nel 2009) al 56,8 per cento. L'indicatore di presa in carico, che misura il numero dei bambini sotto i tre anni che usufruiscono delle strutture sul totale dei bambini nella stessa fascia di età, si attestava al 17 per cento; lo stesso indicatore risultava intorno al 5,2 per cento per il Mezzogiorno e al 11,3 per l'intero Paese.

Il sostegno alla famiglia e la conciliazione dei ruoli familiari e lavorativi rientrano tra le aree prioritarie previste dalla citata legge regionale 23/2005. Tra i principali strumenti attivati per favorire la conciliazione, sono state predisposte misure che ampliano l'offerta nel territorio dei servizi socio educativi. Con la delibera di giunta n. 54/22 del 7 novembre 2006 la Regione ha stanziato risorse pari a 8,75 milioni di euro, nell'ambito del programma per la realizzazione di asili nido aziendali nelle strutture comunali e nelle ASL. Nell'ambito del piano straordinario nazionale per lo sviluppo dei servizi socio educativi, la Regione ha promosso (nel 2008) investimenti per la realizzazione o l'ampliamento di nidi e micronidi nelle aziende private con almeno 200 dipendenti. In base alle informazioni disponibili sono state stanziato risorse pari a 3 milioni di euro circa; il contributo massimo erogabile è stato di 200 mila euro a struttura e le aziende hanno dovuto cofinanziare l'iniziativa nella misura del 20 per cento dell'importo richiesto. Le strutture finanziate sono state 21 a fronte di un totale di 33 richieste.

Per quanto riguarda le misure volte a favorire la domanda di servizi per la prima infanzia, la Regione ha finanziato l'emissione di *voucher* per sostenere la spesa delle famiglie per servizi socio educativi. Il programma è stato attivato in via sperimentale nel marzo del 2009 e riproposto per l'anno scolastico 2009/2010 sotto la denominazione "Ore preziose". Il programma è finanziato con fondi europei (POR-FSE 2007-2013); le risorse disponibili per l'intero periodo sono pari a 6 milioni di euro. I destinatari di questa misura sono i lavoratori residenti in Sardegna con uno o più figli di età compresa tra i 3 e i 36 mesi; sono state escluse dal programma le famiglie con reddito annuo (calcolato con il metodo ISEE) superiore a 35 mila euro. Nell'anno scolastico 2009/2010 il contributo di base per minore è stato stabilito in maniera forfettaria in misura corrispondente a un costo-standard di 200 euro, indipendentemente dal livello del reddito familiare. Secondo i dati raccolti ed elaborati dalla Regione il contributo effettivo medio, erogato tenendo conto della frequenza del servizio da parte dei beneficiari, è stato pari a circa 190 euro. L'80 per cento dei *voucher* erogati aveva un valore compreso tra i 100 e i 300 euro; le famiglie beneficiarie sono state circa 3.700. Il programma è stato ripresentato nell'anno scolastico 2010/2011.

Sempre nell'ambito della programmazione regionale 2007-2013 sono state previste altre misure volte a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con quelle della vita professionale. In particolare

tra queste sono compresi incentivi alle imprese per l'adozione di strumenti di flessibilità nell'organizzazione del lavoro (es.: *job-sharing*, telelavoro).

Infine a febbraio del 2011 è stata avanzata una proposta di legge regionale recante "Disposizioni per il coordinamento dei tempi delle città", con l'intento di promuovere la qualità della vita e le pari opportunità tra uomini e donne.

Tav. 1

Iniziative di <i>Welfare to work</i> in Sardegna					
Tipologia di incentivo	Natura dei fondi	Importo	Categoria di lavoratori interessata	Numero di lavoratori coinvolti	
					di cui: <i>donne</i>
Programma PARI (giu. 2006-nov. 2007)					
Sostegno al reddito	Fondi ministeriali	4 milioni	- Lavoratori provenienti da aziende in Cig e in mobilità, con accordi in deroga alla normativa.	394	n.d
Percorsi formativi	Fondi ministeriali		- Lavoratori iscritti alle liste di mobilità non indennizzata (ex L.236/1993) o espulsi da imprese con meno di 15 dipendenti.	69	n.d
Programma PARI 2007 (dic. 2007-giu. 2009)					
Bonus assunzionale	Fondi ministeriali e regionali	3,8 milioni	- Lavoratori percettori di ammortizzatori sociali.	301	174
Percorsi formativi			- Lavoratori non percettori di indennità o sussidio legati allo stato di disoccupazione. - Lavoratori socialmente utili a valere sul Fondo Nazionale per l'Occupazione.	531	325
Azione di Sistema <i>Welfare to work</i> per le politiche di reimpiego (1)					
Bonus assunzionale	Fondi ministeriali e regionali + POR FSE	6,8 milioni	- Lavoratori provenienti da aziende in Cig e in mobilità, con accordi in deroga alla normativa.	n.d	n.d
Percorsi formativi			- Lavoratori non percettori di indennità o sussidio legati allo stato di disoccupazione.	n.d	n.d
Bonus per la creazione d'impresa				n.d	n.d

Fonte: Regione Sardegna e Italia Lavoro..

(1) Il programma è tuttora in corso in virtù della proroga accordata alla Regione Sardegna dal Ministero.

Riferimenti bibliografici

Addabbo T. (2003), *“Gender auditing dei bilanci e delle politiche pubbliche”*, Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche - CAPP, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Agenzia regionale del lavoro della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia (<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/AT16/ARG9/>).

Agenzia regionale del lavoro della regione autonoma Friuli Venezia Giulia (2008). *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia – Rapporto 2007*, Franco Angeli.

Agenzia regionale del lavoro della regione autonoma Friuli Venezia Giulia (2009). *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia – Rapporto 2008*, Franco Angeli.

Agenzia regionale del lavoro della regione autonoma Friuli Venezia Giulia (2010). *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia – Rapporto 2009*, Franco Angeli.

Amici M. e Stefani M.L. (2012), *“Un indicatore di uguaglianza di genere per le regioni italiane”*, Banca d’Italia, mimeo.

Antonelli Maria Alessandra, Grembi Veronica (2008), *Asili nido e livelli di governo: evidenze di una prima ricognizione dei comuni italiani*, XX conferenza della Società italiana di economia pubblica – Pavia 25-26 settembre 2008

Atti del Convegno su *“Bilancio di genere: strumento per una scelta equa e consapevole delle risorse”*, Roma, 5 dicembre 2006, Aula delle Sezioni Riunite della Corte dei conti.

AA.VV., *“Bilancio di genere: Linee guida per le Camere di Commercio”*, Rete Camere – Unioncamere, luglio 2011.

Blanchard O.J. e Diamond P. (1992), *The Flow Approach to Labor Markets*, in *American Economic Review*, Vol. 82, No. 2, pp. 354-359.

Bobbio Emanuele, Brandolini Andrea, Colonna Fabrizio, D’Amuri Francesco, Rosolia Alfonso, Torrini Roberto, Zizza Roberta (2011) – *Partecipazione al lavoro e inclusione sociale: aspetti critici e possibili interventi* presentato al convegno: *Europa 2020: quali riforme strutturali per l’Italia?* Roma 21 aprile 2011.

Bonardi, Olivia (2005). *Le novità in materia di discriminazione e di molestie sessuali negli ambienti di lavoro*. Note informative.

Burda, M., Hamermesh D. S. e Weil P. (2007), *Total Work, Gender and Social Norms*, in *NBER Working Paper*, No. 13000.

Brandolini A., Cipollone P. e Viviano E. (2006), *Does the ILO Definition Capture All Unemployment*, in *Journal of the European Economic Association*, Vol. 4, No. 1, pp. 153-179.

Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Bolzano (2009), *La conciliazione lavoro e famiglia come fattore di successo. Opportunità e impegno per le imprese*. <http://www.camcom.bz.it/8546.pdf>

Chevalier A., Viitanen T.K. (2002), *The Causality Between Female Labour Force Participation and the Availability of Childcare*, *Applied Economics Letters*, Vol. 9, Issue 14 (November), pp. 915-918.

Cittadinanzattiva (2010) – *Asili nido comunali* Dossier a cura dell'Osservatorio prezzi e tariffe di Cittadinanzattiva.

Commissione delle Comunità Europee (2001). *Libro verde. Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese.*

(http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/it/com/2001/com2001_0366it01.pdf)

Commissione europea (sconosciuto), *Introduzione alla responsabilità sociale delle imprese (CSR) per le piccole e medie imprese*, Direzione generale imprese. (http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/campaign/documentation/download/introduction_it.pdf)

Commissione regionale per le Pari Opportunità - Regione Piemonte (<http://extranet.regione.piemonte.it/cgi-bin/fp-lavoro/centrorisorse/infolav/scheda.pl?id=59>).

Commissione regionale per le Pari Opportunità - Regione Toscana (<http://www.consiglio.regione.toscana.it/cpo/default.aspx>).

Consigliera nazionale di parità (<http://www.lavoro.gov.it/consigliernazionale>).

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro *Nidi e Servizi educativi integrativi per l'infanzia. Orientamenti per lo sviluppo delle politiche a partire dai costi* - 20 maggio 2010

Curci N., Lavecchia L. e Marinucci M. (2011), *Worker Flows in the Italian Labour Market*, mimeo.

Dalla Rosa, Ilaria (2010). *La direttiva 2006/54/CE: la parità di trattamento uomo-donna nell'accesso al lavoro tra strumenti di soft-law e ruolo della Corte di giustizia*. Tesi di dottorato, Università Ca' Foscari Venezia.

D'Amuri F. (2010), *The Impact of the Great Recession on the Italian Labor Market*. Research in Labor Economics, Vol. 32, pp. 155-180.

De Marzo, G. (a cura di) (2007). *Il codice delle pari opportunità*. Giuffrè 2007.

Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (<http://www.pariopportunita.gov.it/>).

Elsby, M.W.L., Hobijn B. e Sahin A. (2008), *Unemployment dynamics in the OECD*, in NBER Working Paper, No. 14617.

Elsby M.W.L., Hobijn B. e Sahin A. (2010), *The Labor Market in the Great Recession*, in Brookings Papers on Economic Activity, Spring 2010.

Elsby M.W.L., Smith J. C. e Wadsworth J. (2010), *The Role of Worker Flows in the Dynamics and Distribution of UK Unemployment*, in preparazione per Oxford Review of Economic Policy.

European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues – EGGE – (2009), *The provision of childcare services – A comparative review of 30 European countries*. (<http://eurlex.europa.eu/it/tools/about.htm>).

Gobbi Donatella (2009), *Conciliare famiglia e lavoro: un aiuto dai fondi Articolo 9 della Legge 53/2000*, ISFOL

(http://www.isfol.it/DocEditor/test/File/2009/focus%20gobbi/Focus_Cover_conciliare%20vita%20e%20lavoro_def.pdf)

Gomes P.M. (2010), *Labour Market Flows: Facts from the United Kingdom*, in IZA Discussion Paper, No. 5322.

Hall R.E. (2005), *Job Loss, Job Finding and Unemployment in the U.S. Economy over the Past Fifty Years*, in NBER Macroeconomics Annual 2005, ed. Mark Gertler e Kenneth Rogoff, pp. 101-137, Cambridge, MA, MIT Press.

Hall R.E. (2007), *How Much do We Understand about Modern Recession?*, in Brooking Papers on Economic Activity, Fall 2007, pp. 13-28.

Istat (anni vari), *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

ISTAT (2010), *La divisione dei ruoli nelle coppie*.
(http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20101110_00/testointegrale20101110.pdf)

ISTAT (2011), *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2010*.
(http://www.istat.it/dati/catalogo/20110523_00/sintesi_2011.pdf)

Istituto degli innocenti (2009), *Monitoraggio del Piano di sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia*. Rapporto al 31 dicembre 2009.

Istituto degli innocenti (2010), *Il Piano Straordinario per lo sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia*. Sintesi del monitoraggio.

Istituto degli innocenti (2010), *Studio di fattibilità sui flussi informativi relativi ai servizi educativi per la prima infanzia e prima applicazione di un set minimo di dati* Rapporto di ricerca.

Italia Lavoro (2009), *La collaborazione tra operatori pubblici e privati*

Jaumotte Florence (2003), *Labour Force Participation Of Women: Empirical Evidence On The Role Of Policy And Other Determinants In Oecd Countries* OECD Economic Studies, No. 37, 2003/2

Jolivet G., Postel-Vinay F. e Robin J. (2006), *The Empirical Content of Job Search Model: Labor Mobility and Wage Distribution in Europe and the US*, in European Economic Review, Vol. 50, pp. 877-907.

Macchi S e M. G. Caemario (a cura di), *“Analisi di genere del bilancio regionale. Strumentario”*, 2008, Centro Interuniversitario di ricerca per lo sviluppo sostenibile, Fondazione Giacomo Brodolini, Consorzio Casa Internazionale delle donne.

Massarutto Antonio Cazzitti Francesca (2009), *Efficienza ed efficacia dei servizi per la prima infanzia in Friuli Venezia Giulia: analisi comparata delle gestione pubblica e private*. Working paper n. 01-09, Università degli studi di Udine.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2008), *Rapporto di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2008), *Welfare to work: un quadro della normativa comunitaria, nazionale e regionale in materia di offerta congrua*.

Mortensen D.T. e Pissarides C. (1994), *Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment*, in Review of Economic Studies, Vol. 61, pp. 397-415.

Newsletter CoGIS, “*Notizie e informazioni dalla Commissione per la Garanzia dell’Informazione Statistica*”, nn. 3 e 4 – Luglio/Dicembre 2009, su “*Statistiche di genere: le potenzialità e i caveat*”.

Parlamento Europeo, “*Relazione sul gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere*”, Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità, A5-0214/2003, 16 giugno 2003.

Pedrini Matteo (2010) “*Conciliazione famiglia-lavoro: logiche e strumenti*” in Todisco A., *La conciliazione famiglia-lavoro. Un’opportunità per imprese e pubbliche amministrazioni. Guida operativa* ([http://pariopportunita.regione.veneto.it/wp-content/uploads/2010/09/conciliazione-famiglia lavoro lombardia.pdf](http://pariopportunita.regione.veneto.it/wp-content/uploads/2010/09/conciliazione-famiglia_lavoro_lombardia.pdf))

Provincia autonoma di Trento (2009), *Libro bianco sulle politiche familiari e per la natalità*. (<http://www.trentinosociale.it/index.php/content/download/6334/85585/version/1/file/Libro+bianco+sulle+politiche+familiari-PAT.pdf>)

Provincia autonoma di Trento (2009), *Il distretto famiglia*. (<http://www.trentinosociale.it/index.php/content/download/6334/85585/version/1/file/Libro+bianco+sulle+politiche+familiari-PAT.pdf>)

Provincia autonoma di Trento (2009), *Linee guida per la conciliazione famiglia e lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private* ([http://www.auditfamigliavoro.org/?q=system/files/Linee Guida Family audit.pdf](http://www.auditfamigliavoro.org/?q=system/files/Linee_Guida_Family_audit.pdf)).

Regione Lombardia (2010), *La conciliazione famiglia-lavoro. Un’opportunità per imprese e pubbliche amministrazioni. Guida operativa*, a cura di Alessandra Todisco. ([http://pariopportunita.regione.veneto.it/wp-content/uploads/2010/09/conciliazione-famiglia lavoro lombardia.pdf](http://pariopportunita.regione.veneto.it/wp-content/uploads/2010/09/conciliazione-famiglia_lavoro_lombardia.pdf))

Ridder G. e van de Berg G.J. (2003), *Measuring Labor Market Frictions: a cross-country comparison*, in Journal of the European Economic Association, Vol. 1, pp. 224-244.

Ruffini Renato (2011), “*Da Genovesi a Zappa. Appunti per un’analisi dei legami tra l’economia aziendale e l’economia civile*”, Liuc Papers n. 238, Serie Economia Aziendale 34, febbraio 2011. (<http://www.biblio.liuc.it/liucpap/pdf/238.pdf>)

Shimer R. (2005), *The Cyclical Behavior of Equilibrium Unemployment and Vacancies*, in American Economic Review, Vol 95, No. 1, pp. 25-49.

Shimer R. (2007), *Reassessing the Ins and Outs of Unemployment*, in NBER Working Paper, No. 13421.

Sorrenti Roberto (2010) “*Diversity Management & Work-Family Balance, vie possibili tra equilibrio personale e competitività aziendale*”, in “*Gender diversity e strategie manageriali per la valorizzazione delle differenze*” collana HR Community “Franco Angeli. (http://momsatwork.it/wp-content/uploads/2010/03/Studi_ricerche_14.pdf)

Unioncamere (sconosciuto), *La responsabilita’ sociale delle imprese e gli orientamenti dei consumatori* (<http://www.csr.unioncamere.it/download/1500.html>)

Viale Valeria (2011), *Focus. Un approccio comparato alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare*, ISFOL. ([http://www.isfol.it/DocEditor/test/File/2011/Editoria%20digitale/Focus/Focus_Conciliazione lavoro famiglia UE Viale V.pdf](http://www.isfol.it/DocEditor/test/File/2011/Editoria%20digitale/Focus/Focus_Conciliazione_lavoro_famiglia_VE_Viale_V.pdf))

Wrohlich Katharina (2006) *Labor Supply and Child Care Choices in a Rationed Child Care Market* . DIW Berlin, German Institute for Economic Research; Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 2053

Zollino Francesco (2008), *Il difficile accesso ai servizi di istruzione per la prima infanzia in Italia: i fattori di offerta e di domanda*. Banca d'Italia, Questioni di Economia e Finanza n. 30

Zollino Francesco (2010), *I servizi di cura per la prima infanzia in I servizi pubblici locali* a cura di Magda Bianco e Paolo Sestito, pp 167-194, Il Mulino

Sitografia

Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (<http://www.civit.it>)

Rete per le Pari Opportunità (<http://www.retepariopportunita.it/>).

Comunicazione pubblica in rete (<http://www.urp.gov.it>)