



## Progetto La.Fem.Me

**La promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro  
nella programmazione dei fondi comunitari 2014-2020**

**Contributo per il ciclo di programmazione  
nazionale e regionale 2014-2020**

**(aggiornato al 26 maggio 2014)**



<i>Premessa</i> .....	3
<b>1. Inquadriamo la questione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro: politiche per la crescita o politiche sociali?</b> .....	7
<b>2. Le principali evidenze:fenomeni noti e meno noti sulla condizione delle donne nel lavoro</b> .....	9
<b>3. L'identificazione del target:un esercizio nazionale da riproporre a livello territoriale</b> .....	15
<b>4. Le cause della bassa partecipazione delle donne al lavoro:una rappresentazione semplificata</b> .....	18
<b>5. Gli attori:chi è coinvolto, chi è contro e chi è a favore</b> .....	20
<b>6. Gli interventi e le misure:l'opportunità di distinguere tra interventi nazionali e territoriali</b> .....	24
<i>Glossario degli indicatori di risultato</i> .....	45



## Premessa

In questo documento Italia Lavoro intende fornire un contributo all'attività attualmente in corso nelle amministrazioni regionali, di individuazione delle misure e degli interventi prioritari da inserire nei Piani Operativi Regionali dei fondi strutturali europei 2014-2020. L'attenzione del documento verrà concentrata, in particolare, su una tematica sulla quale l'Agenzia nel corso degli ultimi anni ha maturato una interessante, e per certi versi inedita, esperienza e che riguarda l'annosa questione della promozione dell'occupazione femminile e della collegata e quanto mai urgente necessità di garantire un migliore equilibrio vita-lavoro.

In questi ultimi due anni, infatti, Italia Lavoro attraverso il progetto LaFemMe ha affrontato tali tematiche in modo nuovo, promuovendo servizi volti ad introdurre nelle aziende misure di cambiamento organizzativo, flessibilità degli orari e piani di welfare aziendale, finalizzati a favorire un aumento della produttività e nello stesso tempo garantire un miglioramento dell'equilibrio tra vita e lavoro. L'attività svolta finora dal progetto LaFemMe ha avuto un taglio sperimentale e ha previsto:

- ✓ interventi diretti di informazione, formazione, consulenza e accompagnamento in circa 80 aziende<sup>1</sup> con 277 unità di personale coinvolte;
- ✓ azioni formative diffuse su tutto il territorio nazionale cui hanno partecipato 191 parti sociali, 559 consulenti del lavoro, 30 agenzie per il lavoro, 48 rappresentanti di Regioni e province, 41 consiglieri per le pari opportunità, 152 soggetti appartenenti a Università, fondazioni e altri stakeholders interessati alle iniziative realizzate;
- ✓ lo sviluppo di un servizio accessibile on line al seguente indirizzo [www.italialavoro.it/lafemme](http://www.italialavoro.it/lafemme)<sup>2</sup> a cui le aziende e le organizzazioni si possono rivolgere per ricevere informazioni e supporto nell'adozione delle misure.

L'esperienza realizzata ci ha permesso di sviluppare ed affinare modalità di intervento che potrebbero essere efficacemente replicate su scala più ampia e che consentirebbero, quindi, di affermare in modo diffuso un nuovo approccio alla questione della conciliazione lavoro-famiglia. Il momento appare, tra l'altro, particolarmente propizio visto che proprio in questo periodo le amministrazioni nazionali e regionali sono impegnate nello sviluppo dei Piani Operativi riferiti alla *programmazione dei Fondi Strutturali per il prossimo settennio (2014-2020)*.

I documenti di riferimento a livello comunitario e lo stesso Regolamento del FSE aprono la strada, infatti, alla considerazione del tema dell'uguaglianza degli uomini e delle donne nel lavoro in un'ottica più attenta alle implicazioni economiche e produttive. Si registra per la prima volta l'intenzione di distinguere gli interventi di lotta alla discriminazione dagli interventi di promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro. I primi (la lotta alla discriminazione) presentano un taglio più orientato alla salvaguardia dei diritti, investono una platea differenziata di soggetti potenzialmente vulnerabili (le donne ma anche coloro discriminati per orientamento sessuale, credo religioso, etnia, età, ecc.) e può riguardare diverse sfere della vita di una persona (il lavoro, ma anche l'accesso ai servizi, la vita sociale, la vita scolastica, ecc.). Il

<sup>1</sup> Nel mese di maggio risultano ancora in corso sperimentazioni attive con 20 aziende collocate al nord, centro e sud Italia.

<sup>2</sup> I servizi web messi a disposizione dal progetto LaFemMe - Lavoro Femminile Mezzogiorno, sono accessibili dal sito del Ministero del Lavoro sezione "Donne e Lavoro" ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)), dal portale istituzionale Cliclavoro (<http://www.cliclavoro.gov.it>) e dal sito di Italia Lavoro ([www.italialavoro.it/lafemme](http://www.italialavoro.it/lafemme)).

secondo ambito, l'uguaglianza tra uomini e donne, invece, si può giocare più decisamente su un piano economico e professionale, e fa riferimento a la partecipazione sostenibile e i progressi delle donne nel settore dell'occupazione, di lottare contro la femminilizzazione della povertà, di ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro e di lottare contro gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro e nell'istruzione e nella formazione, e di promuovere la riconciliazione tra vita professionale e vita privata per tutti nonché di implementare una uguale suddivisione delle responsabilità di cura tra donne e uomini.<sup>3</sup> È evidente l'intenzione di affrontare la tematica della partecipazione delle donne al lavoro (e quindi anche del tema della conciliazione lavoro-famiglia) con un approccio orientato a valorizzarne gli effetti positivi in termini economici, e distinguendolo dalle azioni legate alla tutela dei diritti (non discriminazione).

Anche la predisposizione dei Piani Operativi dovrà presentare un approccio analogo su questi temi prevedendo lo sviluppo di interventi distinti. È in questo quadro, soprattutto per quanto riguarda il secondo filone citato, ossia la promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro, Italia Lavoro ha deciso di mettere a disposizione delle amministrazioni regionali la propria esperienza per proporre interventi già sperimentati che hanno permesso di raggiungere positivi risultati nel duplice versante: sul lato produttivo aziendale, in termini di innovazione organizzativa, aumento della produttività, riduzione dei tassi di assenteismo, aumento della qualità dei prodotti, riduzione degli sprechi; e sul versante delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di benessere, di migliore equilibrio vita lavoro, maggiore autonomia nell'organizzazione lavorativa, maggiore soddisfazione nel lavoro e aumento dell'accesso a servizi e benefit di welfare.

Il supporto che Italia Lavoro offre alle Regioni si potrà sviluppare in più fasi.

**a) Suggerimenti e indicazioni per l'individuazione delle misure da prevedere nei documenti di programmazione.**

Ad un primo livello Italia Lavoro ha elaborato documentazione e dossier (di cui questo documento è una sintesi) che mette a disposizione delle Regioni come fonti informative selezionate, per individuare misure e interventi sui temi dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro coerenti con l'approccio sollecitato a livello comunitario. La documentazione prodotta è costruita tenendo conto dei principali documenti di riferimento della nuova programmazione dei fondi europei, dal documento proposto dall'ex Ministro Fabrizio Barca *Metodi e obiettivi per un uso efficace nel 2014-2020*, all'ultima versione dell'*Accordo di partenariato* del 22 aprile 2014. In particolare, il presente documento che sintetizza le indicazioni proposte all'attenzione dei decisori, presenta la seguente articolazione.

1. La presentazione dell'ipotesi da cui partire per impostare una politica di promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro che sia più incentrata ad aspetti legati alla crescita, al lavoro e allo sviluppo produttivo.

<sup>3</sup> Regolamento (UE) N. 1304/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 Regolamento del FSE, art. 7. *Promozione della parità tra uomini e donne.*

L'articolo successivo il n. 8 dello stesso Regolamento è invece dedicato a *Promozione delle pari opportunità e non discriminazione* e recita "Gli Stati membri e la Commissione promuovono pari opportunità per tutti, senza discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale ...le azioni sono volte a lottare contro tutte le forme di discriminazione nonché a migliorare l'accessibilità per le persone con disabilità al fine di accrescere l'integrazione nell'occupazione, nell'istruzione e nella formazione, migliorando in tal modo l'inclusione sociale, riducendo le disuguaglianze in termini di livelli d'istruzione e di stato di salute e facilitando il passaggio da un'assistenza istituzionale a un'assistenza di tipo partecipativo..."

2. La presentazione delle tendenze in atto e delle principali aree problematiche da affrontare, con particolare attenzione a quei fenomeni meno noti o che presentano una connotazione a volte distorta nel sapere diffuso.
3. La considerazione degli attori che sono a vario titolo coinvolti nelle tendenze e problematiche che ostacolano la partecipazione delle donne al lavoro, le opportunità che presentano e le resistenze da considerare.
4. Una prima selezione di proposte di intervento che derivano dall'analisi diretta degli ambiti problematici e arricchite dall'esperienza maturata da Italia Lavoro in questi anni. Le proposte di intervento sono riportate sinteticamente in una tabella in cui è stata evidenziata la coerenza con gli Obiettivi e con gli ambiti identificati dall'Accordo di partenariato. Nella stessa tabella sono state distinte le attività che Italia Lavoro svolge, e potrà svolgere nella futura programmazione, come **presidio nazionale** a supporto continuo dell'attività sui territori. Sempre nella stessa tabella sono proposte una serie di misure e di interventi che hanno **rilevanza territoriale** nell'intento di promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro secondo un'ottica attenta alla produttività e qualità della produzione.

Preme sottolineare che il documento è stato supportato nella sua elaborazione da una serie di approfondimenti e da analisi statistiche, in molti casi inedite, elaborate sui microdati resi disponibili dall'Istat. Si tratta di elaborazioni ricche e aggiornate, che riguardano la partecipazione delle donne al lavoro: non solo il tasso di occupazione/ disoccupazione e di attività, ma anche le elaborazioni più sofisticate sulle Forze di Lavoro Potenziali proposte dall'OCDE; l'analisi della maternità e della relazione tra presenza di figli e partecipazione al lavoro; l'analisi sull'utilizzo dei servizi di cura da parte delle famiglie; l'approfondimento sulla segregazione occupazionale orizzontale e verticale; sui livelli di scolarizzazione e di qualificazione delle donne, ecc. Per evitare di appesantire eccessivamente la trattazione abbiamo omissis le elaborazioni complete in questo documento, selezionando solo alcuni indicatori fondamentali rispetto ai diversi ambiti problematici trattati. Si rimanda, tuttavia, al *Documento di lavoro* più ricco e articolato che, come il resto del materiale citato in questo documento, viene messo a disposizione di tutti gli interlocutori di livello nazionale e regionale presso il servizio on line [www.italialavoro.it/lafemme](http://www.italialavoro.it/lafemme).

**b) Il supporto diretto nella pianificazione degli interventi e nella loro realizzazione.** Il supporto di Italia Lavoro non si esaurisce all'elaborazione e diffusione di materiale documentario ma, per le Regioni interessate, prevede anche di sviluppare un'**attività di accompagnamento** e un'**attività laboratoriale** in cui coinvolgere anche più Regioni. Su questo ambito sono state avviate interessanti sperimentazioni di interventi misure e avvisi pubblici con alcune Regioni<sup>4</sup> che possono essere efficacemente replicati.

---

<sup>4</sup> A titolo esemplificativo si citano due interventi particolarmente interessanti realizzati in due Regioni e di cui il *progetto Lafemme* è stato promotore e ideatore. La *Regione Lazio* pubblicherà a breve due bandi nell'ambito dell'Intesa Conciliazione 2012: il primo assegna incentivi economici e consulenza alle aziende per l'introduzione di misure di innovazione organizzativa-gestionale e di conciliazione lavoro-famiglia; il secondo, invece, finanzia percorsi di orientamento nelle scuole superiori sui temi dell'uguaglianza di genere nel lavoro e per indirizzare le giovani donne verso percorsi formativi nell'area Scientifica e Tecnologica in cui sono poco presenti. La *Regione Puglia* ha avviato un progetto per la formazione specialistica di giovani consulenti in tema di innovazione organizzativa e welfare aziendale da mettere a disposizione delle aziende del territorio.



Il documento si conclude con un Glossario degli indicatori di risultato che potranno essere utilizzati per la verifica iniziale, in corso d'opera e finale degli obiettivi da raggiungere così come fortemente sollecitato dalla nuova programmazione dei fondi strutturali.

BOZZA

## 1. Inquadriamo la questione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro: politiche per la crescita o politiche sociali?

Il tema della partecipazione delle donne al lavoro è un'annosa questione che la nuova programmazione europea ripropone e rilancia, dedicando a questa tematica una trattazione specifica. In realtà, il tema delle pari opportunità ha spesso ricevuto un'attenzione particolare in sede comunitaria: dai programmi NOW degli anni '90, alla strategia del *mainstreaming* della questione di genere fino alla *Road Map* per la parità degli anni 2000. Sembra che ad ogni appuntamento programmatico si cerchi di trovare una nuova strategia per dare effettiva centralità al tema della partecipazione piena delle donne al lavoro, alla vita politica e sociale europea. Qual è la novità della prossima programmazione?

In relazione al lavoro e alla formazione ci sembra che la Commissione solleciti l'adozione di un nuovo approccio. In particolare, come già accennato nell'introduzione viene offerta l'opportunità in modo più chiaro che in passato di distinguere nettamente la questione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro rispetto alla più generale questione della non discriminazione e della promozione dell'uguaglianza per tutti non solo nel lavoro, ma anche nel sociale, e nell'accesso ai servizi.

Nella proposta di nuovo regolamento del FSE, infatti, nel capitolo dedicato alle Disposizioni specifiche di programmazione e di attuazione sono presenti due articoli distinti. L'art. 7 dedicato alla Promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne in cui si invitano gli stati membri a promuovere azioni mirate a *aumentare la partecipazione sostenibile e i progressi delle donne nel settore dell'occupazione, ridurre la segregazione basata sul sesso nel mercato del lavoro, di lottare contro gli stereotipi sessisti nell'istruzione e nella formazione e di promuovere la riconciliazione tra vita privata e vita professionale per gli uomini e le donne*. L'art. 8 dedicato alla Promozione dell'uguaglianza delle opportunità e della lotta alla non discriminazione in cui si parla di azioni destinate alle persone genericamente minacciate da discriminazione e alle persone con disabilità *al fine di aumentare la loro partecipazione al mercato del lavoro, a migliorare l'inclusione sociale, ridurre le disuguaglianze in termini di livelli d'istruzione e di stato di salute e facilitare il passaggio da una assistenza istituzionale ad un'assistenza garantita dalla collettività*.

Inoltre, nella proposta di sviluppo dei Piani Operativi a valere sui fondi FSE, FESR e Fondo di Coesione<sup>5</sup> si sollecitano gli Stati Membri e le Regioni titolari di Programmi Operativi di dedicare uno spazio specifico del PO a evidenziare in che modo e con quali risultati il programma contribuisce a favorire una maggiore eguaglianza tra uomini e donne nel lavoro (Sezione 12), con una trattazione diversa rispetto al contributo che il PO fornisce sui temi della non discriminazione (Sezione 13).

Tale constatazione ci porta a fare almeno due considerazioni:

- la prima riguarda la **trasversalità della tematica dell'uguaglianza tra donne e uomini nel lavoro** che non costituisce di per sé un Asse o un Obiettivo della programmazione, ma che investe trasversalmente i Programmi Operativi.
- la seconda considerazione, più nuova, riguarda l'approccio o ipotesi di fondo che suggerisce tale distinzione, ossia la **necessità di inquadrare la questione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro nell'ambito delle politiche di sviluppo, di crescita e di occupazione**,

<sup>5</sup> European Commission, *Draft template and guidelines for the content of the Operational Programme*, January 2013

distinguendo nettamente le misure di non discriminazione che hanno una rilevanza di carattere più sociale.

Del resto i più recenti sviluppi teorici in materia genere e lavoro sono effettivamente molto orientati in questa direzione. Nel corso degli ultimi anni, infatti, sono stati pubblicati diversi studi e saggi sulla relazione tra partecipazione delle donne al mercato del lavoro e crescita economica, con proiezioni e previsioni particolarmente interessanti anche per il nostro Paese. Tale filone di studi ha preso il nome di *womenomics*<sup>6</sup> per definire la teoria economica secondo la quale **il lavoro delle donne è oggi il più importante motore dello sviluppo mondiale**. La prima interessante scoperta è la stretta **connessione tra lavoro femminile e crescita economica** per cui si stima che verrà dal lavoro femminile l'impulso più importante alla crescita nel prossimo futuro. Su questa scia molti studiosi e analisti si sono cimentati riportati analisi empiriche di carattere micro e macroeconomico che confermano tale ipotesi. La parità di genere fra gli occupati potrebbe incrementare il PIL in Europa del 13%. In Italia ha suscitato particolare clamore un recente studio Banca d'Italia, secondo il quale se la partecipazione delle donne al lavoro in Italia raggiungesse i livelli definitivi negli obiettivi di Lisbona il PIL salirebbe di 7 punti percentuali. È stato calcolato, inoltre, che l'ingresso nel mercato del lavoro italiano di sole 100.000 donne oggi inattive nel nostro Paese farebbe crescere il nostro PIL di 0,28 punti all'anno, consentendo di finanziare un incremento del 30% della spesa pubblica per le famiglie<sup>7</sup>.

Tale approccio effettivamente appare ormai abbastanza condiviso in linea di principio nel nostro paese: numerosi sono gli interventi, anche di carattere politico e programmatico che sottolineano come la partecipazione delle donne al lavoro rappresenta una questione che ha a che fare con lo sviluppo del nostro paese, che oltre ad essere caratterizzato da uno stallo nella crescita economica è anche coinvolto in un progressivo invecchiamento della popolazione. In questa situazione non possiamo permetterci di non utilizzare un tesoro di competenze e di talenti presenti numerosi tra le donne.

Su questa strada, Italia Lavoro nell'impostare le attività legate alla promozione dell'occupazione femminile (<http://www.italialavoro.it/lafemme>) ha scelto di seguire un approccio che inquadra la questione della partecipazione delle donne al lavoro nell'ambito delle politiche di crescita. In termini più concreti ciò significa riconoscere che la questione legata alle difficoltà di conciliazione lavoro-famiglia costituisce un "prezzo" pagato dalle donne, soprattutto in termini di mancata partecipazione al lavoro, ma anche un "costo" a carico delle aziende in termini di perdita di risorse e professionalità, clima aziendale ostile, scarsa motivazione, rigidità organizzative. Il difficile equilibrio tra vita e lavoro, quindi, non è slegato da considerazioni legate alla produttività e alla competitività aziendale.

Se si riesce a trovare "l'incastro positivo" tra le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e le necessità produttive delle imprese, si possono ottenere vantaggi per tutti, duraturi nel tempo. Infatti, come testimoniano le esperienze di aziende in cui sono state adottate misure di riorganizzazione della produzione e soluzioni di flessibilità oraria, gli effetti positivi sono

<sup>6</sup> . Il termine *womenomics* è stato coniato dalla rivista *The Economist* nel 2006 che presentò un approfondimento documentando l'emergere di un forte interesse nel trattare la presenza (e la crescita) delle donne nel mercato del lavoro, da un punto di vista economico (macro e micro) e non solo partendo da considerazioni di etica e giustizia sociale. Da allora diversi filoni di studi economici hanno mostrato la presenza di un legame tra partecipazione femminile al lavoro e crescita, e anche tra flessibilità/conciliazione lavoro famiglia e produttività/redditività di impresa: A. Wittenberg-Cox, A. Maitland, *Rivoluzione Womenomics. Perché le donne sono il motore dell'economia*, 2009; D. Del Boca, L. Mencarini, S. Pasqua, *Valorizzare le donne conviene*, 2012; Ferrera M., *Fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, 2008; S. Cuomo e A. Mapelli, *La flessibilità paga*, 2012.

<sup>7</sup> Casarico A., Profeta P., il sole 24ore del 21 gennaio 2009

ampiamente documentati sia in termini economici (riduzione dei tassi di assenteismo, riduzione degli scarti di produzione, riduzione dei tempi di lavorazione, ecc.) sia in termini di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici (maggiore soddisfazione, maggiori opportunità di scelta nell'organizzazione del lavoro, maggiore autonomia). Senza dimenticare che in molti casi le misure di organizzazione interna si accompagnano a piani di welfare che sono generalmente ricchi di misure e servizi a favore delle famiglie (contributi per asili nido, organizzazione dei centri estivi durante la chiusura delle scuole, borse di studio, ecc.).

**Il progetto la Femme sviluppa e realizza iniziative per far conoscere le soluzioni di carattere organizzativo che possono essere adottate dalle aziende con il coinvolgimento diretto delle parti sociali e la partecipazione dei lavoratori.** Tale impostazione guida anche le proposte che saranno presentate in questo documento.

## 2. Le principali evidenze: fenomeni noti e meno noti sulla condizione delle donne nel lavoro

Per poter identificare chiaramente i risultati da raggiungere è bene soffermare l'attenzione sulla situazione in atto e sulle tendenze in materia di partecipazione delle donne al lavoro. Le indicazioni suggerite nel documento dell'ex Ministro Fabrizio Barca *Metodi e obiettivi per un uso efficace nel 2014-2020* tendono a richiamare le tecniche e la logica della progettazione partecipata<sup>8</sup> che, tra l'altro Italia Lavoro ha integrato e sviluppato nella propria attività di progettazione e pianificazione interna<sup>9</sup>. Il metodo prevede di partire "dal basso", di ricostruire l'ambito dei problemi che condizionano in questo caso la partecipazione delle donne al lavoro e su questa strada riuscire ad identificare gli obiettivi, ovvero i risultati che consentano effettivamente di trasformare in positivo le situazione problematica, e, se le ipotesi iniziali sono confermate, di creare le condizioni per una maggiore partecipazione delle donne al lavoro e alla ripresa del nostro paese.

Come noto la situazione in Italia rispetto alla partecipazione delle donne a lavoro è di profondo ritardo. Non solo, parlando di occupazione femminile non può non evidenziare la forte difformità che esiste nel nostro paese tra nord e sud. Per avere una disamina più completa dei fenomeni legati alla partecipazione femminile al lavoro in Italia, con numerosi confronti Europei si re-invia al *Documento di Lavoro* accessibile presso lo spazio formazione del servizio on line ([www.italialavoro.it/lafemme](http://www.italialavoro.it/lafemme)) che presenta numerose elaborazioni, in molti casi inedite e che costituiscono una buona base di riferimento per sviluppare approfondimenti di carattere territoriale regionale da inserire nei Piani Operativi.

In questo documento, invece, l'attenzione sarà concentrata sulle principali evidenze emerse dall'analisi, in parte inattese, e sui fattori di criticità più importanti a partire dai quali sviluppare le azioni. Proprio grazie alla dettagliata analisi e interpretazione dei dati proposta nel *Documento di Lavoro* è possibile rappresentare, in maniera semplice e con una buona

<sup>8</sup> In particolare, si fa riferimento ai metodi GOPP (Goal Oriented Project Planning) molto diffuso a livello europeo, ma anche il metodo PCM (Project Cycle Management), il metodo EASW (European Awareness Scenario Workshop) , il metodo TOP (Technology of Participation): tutti utilizzati sia nelle fasi di progettazione e gestione di progetti di partenariato europeo (Equal, Interreg ecc.) sia nei gruppi di lavoro o negli eventi tematici organizzati dalle diverse Direzioni Generali della Commissione europea.

<sup>9</sup> Cfr. *Guida allo sviluppo dello studio di fattibilità*, Italia Lavoro

approssimazione, anche i principali target verso i quali concentrare le azioni, valutare il loro “peso” e di conseguenza definire la migliore allocazione delle risorse su pochi risultati attesi.

Le principali evidenze che emergono dalle analisi sono undici.

- 1. La questione dell'occupazione femminile coincide in gran parte con la questione meridionale.** Il tasso di occupazione femminile delle regioni del Centro-Nord è sostanzialmente allineato a quello della media dei paesi dell'Unione europea e il modesto gap ancora esistente (tre punti percentuali) si va riducendo progressivamente nel corso degli anni, mentre il tasso delle regioni meridionali sconta un divario di quasi 28 punti percentuali con la media europea che si allarga sempre di più nel tempo.
- 2. Una parte significativa delle donne inattive del Mezzogiorno è costituita da forze di lavoro potenziali con un'alta propensione al lavoro, ma anche con una forte contiguità con l'economia sommersa e il lavoro non regolare.** La maggiore criticità e anomalia del mercato del lavoro femminile meridionale non è rappresentata dalle disoccupate, che costituiscono tuttavia una percentuale significativa delle forze di lavoro, ma dalla quota delle donne inattive che supera mediamente il 60%, con punte del 70% in Campania. Ma una buona parte della platea delle inattive è costituita dalle forze di lavoro potenziali (FdLP) con un attaccamento e una propensione al lavoro non molto diversi da quelli delle disoccupate, che cercano un'occupazione regolare anche se non attivamente perché non aumenta la loro probabilità di trovare un lavoro e che, presumibilmente, traggono la loro fonte di reddito dal lavoro non regolare.
- 3. La crisi economica non ha inciso in modo significativo sull'occupazione femminile.** In tutti i paesi europei si manifesta, con diversa intensità, un fenomeno inatteso: il crollo dell'occupazione maschile nel periodo di crisi non si accompagna ad un analogo crollo dell'occupazione femminile, che addirittura nei primi anni (2008 e 2009) del periodo di crisi fa registrare un aumento dell'occupazione. Successivamente si registra un calo delle occupate ma in misura decisamente inferiore al calo dell'occupazione maschile. Da sottolineare, tuttavia, che, per quanto riguarda l'Italia, la crescita complessiva negli ultimi nove anni delle donne occupate di 633 mila unità (+7,2%) è stata determinata quasi per intero dalle donne straniere che aumentano di 603 mila unità (+139,3%), mentre le italiane aumentano solo di 31 mila unità (+0,4%).
- 4. Il conflitto fra professione, maternità e famiglia e l'inadeguatezza dei servizi impedisce a 650 mila madri di entrare o rientrare nel mercato del lavoro.** La relazione negativa tra maternità e partecipazione al lavoro delle donne non è un fenomeno particolarmente grave in Italia, come si tende a pensare. La presenza di figli determina in Italia una riduzione del tasso di occupazione femminile di 8 punti percentuali, un tasso inferiore alla media europea che invece è di 12 punti, e inferiore anche al Regno Unito e alla Germania che fanno registrati tassi di riduzione più che doppi rispetto all'Italia, rispettivamente pari a 16 punti (Regno Unito) e 19 punti (Germania). È vero che in questi paesi l'occupazione femminile è decisamente più alta, ma anche in Europa la presenza dei figli produce un effetto importante per le donne sulla partecipazione al lavoro. Indagando sulle cause dell'inattività femminile, solo il 16 per cento delle donne inattive per impegni di cura (bambini, parenti anziani, ecc.) dichiara che non cerca lavoro a causa dell'inefficienza dei servizi di cura, pubblici e privati (per il restante 84 per cento la scelta di non lavorare dipende da altre ragioni, più o meno volontarie). Se a questa componente di donne inattive sommiamo le donne che lavorano part-time a causa dell'inadeguatezza dei servizi, si arriva a contare 650 mila le madri che potrebbero entrare nel mercato del lavoro (o lavorare di più) se i servizi di cura fossero più efficienti e più adeguati alle esigenze delle famiglie. Su queste basi si può stimare che il

fabbisogno effettivo di asili nido pubblici aggiuntivi è di circa 108 mila posti (il 40 per cento è offerto dai privati), mentre le madri che avrebbero bisogno, per poter rientrare nel mercato del lavoro, di servizi per i bambini più grandi da 3 a 14 anni, fra l'altro meno costosi, sono molto più numerose: 334 mila.

5. **Sono oltre un milione le “nonne” che fanno fronte alla mancanza o all'eccessivo costo dei servizi o alla riluttanza ad affidare a terzi i bambini.** La domanda di servizi di cura, relativamente bassa rispetto a tutta la popolazione di donne inattive per motivi familiari è determinata in Italia anche dalla presenza di un elevato numero di *caregivers*, soprattutto nonne o familiari di anziani con un'età superiore ai 55 anni e inattive, che fanno fronte alla mancanza o all'eccessivo costo dei servizi o alla riluttanza ad affidare a terzi i bambini. Tale forma di “welfare per la conciliazione” è, tuttavia, destinata a ridursi nel tempo. Le donne, infatti, a causa dei profondi mutamenti socio-economici e della riforma del sistema pensionistico che ha innalzato l'età di pensionamento dovranno rimanere al lavoro più a lungo e si ridurrà, di conseguenza, il tempo che potranno dedicare ai nipoti e ai genitori anziani. La riduzione delle *caregivers* aumenterà, di conseguenza, la domanda di servizi di cura sia per l'infanzia che per gli adulti non autosufficienti. Il fenomeno delle *caregivers* inattive e anziane che fanno fronte ai problemi di conciliazione si manifesta soprattutto in Italia e, con valori molto più contenuti, in Francia e nel Regno Unito, mentre è sostanzialmente assente nella maggioranza dei paesi del Nord Europa.
6. **Per molte madri non vi è convenienza a lavorare.** Tra i motivi principali che portano le madri a considerare inadeguati i servizi di cura per l'infanzia c'è il costo. Più della metà delle mamme intervistate in analisi campionarie considera i servizi di cura troppo costosi. In molti casi, il costo dei servizi sostitutivi del lavoro domestico e di cura dei bambini è superiore al salario atteso, e risulta, quindi, nel breve periodo, non conveniente lavorare. Se a questo si aggiungono le resistenze di carattere culturale (la persistenza del ruolo esclusivo della mamma nella crescita dei figli nella prima infanzia, la resistenza ad affidare i figli a persone diverse dai familiari), e la scarsa considerazione delle difficoltà future a rientrare nel mercato del lavoro, la scelta di abbandonare il lavoro in occasione della nascita dei figli risulta essere la più conveniente. In questo periodo di crisi economica e di difficile accesso al mercato del lavoro, potrebbe essere particolarmente efficace l'uso della leva “economica” per favorire una inversione di tendenza e aiutare le donne a restare al lavoro. Si potrebbe lavorare sul salario atteso, per esempio, riducendo le tasse sui redditi da lavoro delle madri occupate o promuovendo nel medio periodo l'innalzamento del livello d'istruzione, oppure diminuendo il costo dei servizi alla persona per le famiglie con significative agevolazioni fiscali, anche attraverso misure di promozione del welfare aziendale.
7. **Nelle imprese italiane vi è scarsa consapevolezza che le innovazioni di carattere organizzativo (flessibilità funzionale, schemi orari a preferenza, ecc.), l'uso innovativo del part-time e la diffusione del welfare aziendale possono contribuire ad aumentare la produttività.** Quasi il 66 per cento delle lavoratrici italiane non può gestire con nessun margine di autonomia l'orario di entrata e di uscita dal lavoro e una quota molto modesta, se confrontata con il resto dei paesi dell'Unione, dispone di una banca delle ore con la quale può fronteggiare le necessità familiari, soprattutto quelle impreviste. Solo il 29 per cento delle lavoratrici italiane utilizza il part-time, a fronte della media europea del 32%, ma per la metà di loro non è una scelta volontaria; spesso il contratto a orario ridotto nasconde il lavoro parzialmente non regolare. Il welfare aziendale è diffuso solo in poche grandi imprese. Solo poche aziende innovative italiane stanno sperimentando modelli organizzativi realmente flessibili che consentano, nonostante i picchi e le flessioni della domanda siano sempre meno prevedibili, la saturazione degli impianti, la puntualità delle consegne, la

riduzione degli scarti e dell'assenteismo e, in definitiva l'aumento della produttività del lavoro. Questi risultati possono essere ottenuti attraverso uno scambio virtuoso tra interventi che migliorano la conciliazione tra professione e vita privata e il benessere del personale, anche con misure di welfare aziendale, e la collaborazione attiva dei lavoratori all'aumento della produttività del lavoro e alla riduzione del costo del lavoro per unità di prodotto. L'elemento di maggiore criticità è rappresentato dall'abnorme presenza in Italia di micro e piccole imprese (più di un terzo delle lavoratrici è occupata in imprese con al massimo 10 dipendenti e un altro terzo in quelle da 10 a 49 lavoratori) che rende più difficoltoso l'adozione di questi schemi di flessibilità e di conciliazione, anche perché i costi per la maternità incidono in maniera significativa.

8. **È più basso di quanto si pensi il numero delle cessazioni del lavoro per maternità.** Contenuto è il numero di lavoratrici che ogni anno cessano il lavoro dipendente per maternità o per la nascita di un figlio: circa 20 mila nel 2010, un po' meno se si prendono in considerazione solo le lavoratrici che si sono dimesse volontariamente per maternità e che hanno ottenuto la convalida dall'ufficio provinciale del lavoro. Diversamente da quanto sarebbe atteso, anche la percentuale di madri che si assentano dal lavoro per un mese intero per prendersi cura di figli con meno di 8 anni (33,5%), escludendo l'assenza obbligatoria per maternità, è inferiore a quella che si osserva nella media dei Paesi dell'Unione europea (37,5%), in Germania (49,9%) e in Svezia (73,5%). Il congedo parentale è poco utilizzato in Italia perché è scarsamente retribuito (al massimo il 30% dell'ultima retribuzione), diversamente da quanto accade nei paesi del Nord Europa.
9. **In Italia è più accentuata la mancata condivisione del lavoro domestico e di cura da parte degli uomini.** Un altro fattore che incide negativamente sulla possibilità delle donne di conciliare gli impegni di lavoro con la famiglia e di conseguenza sull'occupazione femminile è rappresentato dalla mancata condivisione tra i partner del lavoro familiare non pagato. Il *gender gap in unpaid work* dell'Italia (3 ore e 52 minuti) è il più alto fra tutti i paesi dell'Ocse, subito dopo il Portogallo e la Turchia e aumenta ulteriormente nelle regioni meridionali. L'apporto economico che fornirebbe al PIL la sostituzione del lavoro domestico non pagato con quello svolto da personale retribuito è sicuramente rilevante e ciò apre la strada alla considerazione di una serie politica di sviluppo del settore dei cosiddetti white jobs come vero e proprio ambito di sviluppo del mercato del lavoro.
10. **Non si evidenziano segnali significativi di cambiamento nel fenomeno della segregazione occupazionale femminile (orizzontale e verticale), che risulta più accentuati per le donne immigrate di alcune cittadinanze.** Il livello di segregazione occupazionale femminile orizzontale che si manifesta nel nostro paese è tendenzialmente stabile e non ha avuto nel corso degli ultimi 20 anni significative variazioni. In 11 professioni il 67,6% dell'occupazione femminile a livello nazionale, contro appena il 22,8% degli occupati maschi. Le donne che lavorano in queste professioni mostrano anche bassi livelli di scolarizzazione: il 77% ha conseguito il titolo di istruzione primaria e secondaria e solo il 23% è laureata. Il *gender pay gap* che si osserva in Italia, invece, è fra i più bassi in Europa, anche se non prende in considerazione le imprese sotto i dieci dipendenti che in Italia costituiscono la maggioranza del tessuto produttivo. E' determinato anche dalla maggiore regolazione contrattuale delle retribuzioni e dalla marginalità dei premi di produzione e più in generale della retribuzione non contrattuale. La maggiore anomalia è determinata dai maggiori differenziali retributivi di genere che si osservano per le lavoratrici laureate rispetto a quelle con titoli di studio più bassi: questo fenomeno è determinato probabilmente dal fatto che un maggior numero di donne laureate lavora in posizioni non coerenti con il proprio titolo di studio - il fenomeno della sotto-occupazione è riscontrabile in particolare fra le lavoratrici migranti - e

più in generale dalla presenza di un “soffitto di cristallo” che mantiene la maggior parte delle occupate sotto i livelli più alti di reddito. Infatti solo **2,8 lavoratrici su mille raggiungono la qualifica di dirigente**, mentre tale quota sale a 12,5 su mille per i lavoratori maschi la cui probabilità di diventare dirigente è quasi 5 volte superiore a quella delle donne. I dati sulla segregazione verticale per settore economico delle lavoratrici segnalano che gli alti tassi di occupazione femminile che si osservano nei paesi dell'Europa del Nord possano essere determinati anche da un alto livello di segregazione e di femminilizzazione nei settori prevalentemente pubblici dove è più agevole conciliare la professione con la famiglia e più generosi sono i congedi parentali: in paesi come la Svezia e la Danimarca la metà delle lavoratrici è occupata nei settori della pubblica amministrazione, dell'istruzione e della sanità, mentre in Italia e in Spagna questa quota scende a meno di un terzo. Significativa è, tuttavia, la segregazione nell'inattività e fra le mura domestiche di quote molto alte di donne immigrate di alcune cittadinanze: il tasso d'inattività femminile passa dal valore minimo del 9,6 per cento della comunità femminile filippina al 90,8 per cento di quella pakistana, all'86,5 per cento di quella egiziana e al 79,3 per cento di quella indiana. Le donne di questi paesi riproducono in Italia il ruolo a loro assegnato nei paesi d'origine all'interno delle mura domestiche e la mancata conoscenza della lingua italiana le isola ulteriormente dalla società italiana.

- 11. Maggiori difficoltà d'ingresso delle donne nel mercato del lavoro anche a causa di una istruzione debole e inadeguata.** Le donne con bassi livelli d'istruzione e se laureate, poco presenti nelle discipline tecnico scientifiche, hanno maggiori difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro rispetto agli uomini (nonostante questi ultimi siano mediamente meno istruiti). Anche su questo punto, per recuperare il divario occupazionale, è importante indirizzare le giovani donne verso percorsi di istruzione e formazione più qualificati (nonostante gli alti livelli di istruzione delle donne in Italia, essi permangono inferiori rispetto alla media Europea) e su ambiti che fanno riscontrare una maggiore forza nel mercato del lavoro (scienza e tecnologia). Gli interventi in ambito formativo ed educativo, come noto, se da un lato richiedono tempo prima di produrre significativi effetti (almeno un intero ciclo di istruzione/formazione) consentono di produrre effetti positivi su diversi versanti. Ad esempio: può aumentare il salario atteso e quindi la convenienza a lavorare, diminuendo l'interesse nelle famiglie a privilegiare l'occupazione maschile; crea condizioni più favorevoli alla condivisione delle responsabilità di cura tra i partner; aumenterebbe la probabilità delle giovani donne meridionali, rispetto agli uomini con lo stesso titolo di studio, di trovare un lavoro qualificato. In generale, l'aumento della partecipazione delle donne nei percorsi d'istruzione tecnica e professionale, anche quelli superiori e nei percorsi di laurea tecnico-scientifici contribuirebbe a ridurre i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale; la migliore conoscenza della lingua italiana e l'innalzamento dei titoli di studio delle donne immigrate contrasterebbero i fenomeni di segregazione tra le mura domestiche e aumenterebbero le possibilità di trovare lavori più qualificati.

Queste costituiscono le principali evidenze collegate direttamente al fenomeno della partecipazione delle donne al lavoro e che rappresentano, secondo la nostra visione, i punti di partenza sulla base dei quali sviluppare un piano di interventi e di misure. È noto, ma vale la pena ricordarlo, che tra le principali cause della bassa partecipazione delle donne al lavoro (così come dell'alta disoccupazione giovanile) c'è la **bassa domanda di lavoro**. Una economia stagnante, che praticamente non cresce, un sistema produttivo che si rinnova a fatica e che presenta un atteggiamento di “attesa” certamente condiziona fortemente le potenzialità di sviluppo generale e con essa la crescita occupazionale quantitativa e qualitativa delle donne. È il momento di superare la tradizionale distinzione, per certi versi paradossale, tra politiche per la domanda (misure rivolte alle aziende) dalle politiche per l'offerta (formazione e incentivazione

al lavoro). La nuova programmazione dei fondi comunitari in questo senso offre l'opportunità di favorire una maggiore integrazione e coordinamento tra le diverse misure prevedendo Piani Operativi plurifondo (FSE e FESR in particolare). Si tratta di una importante occasione, sollecitata dalle evidenze empiriche che vedono le problematiche occupazionali strettamente connesse alle problematiche produttive e per le quali c'è bisogno di risposte coerenti.

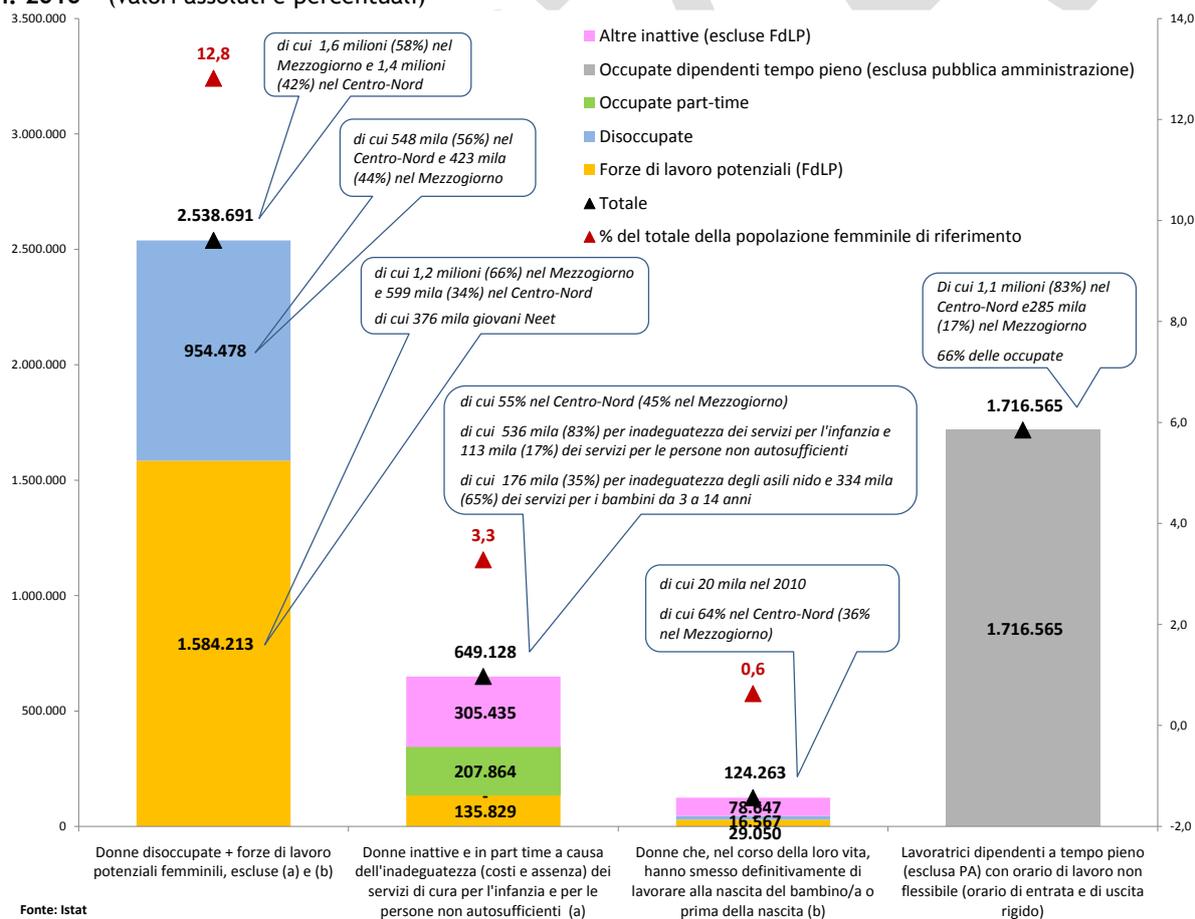
In chiusura di questa introduzione sui fenomeni più rilevanti da considerare nell'impostare una politica efficace per promuovere l'occupazione femminile, c'è anche da considerare alcuni aspetti di carattere trasversale che indirettamente incidono sulla capacità di sviluppare misure ed interventi efficaci e soprattutto di conoscere e monitorare il loro andamento. Si fa riferimento in particolare a: la scarsa efficacia dei servizi per il lavoro e l'insufficienza delle basi informative sul mercato del lavoro e per valutare i risultati delle politiche.

- a) **I servizi per il lavoro intermediano una quota risibile di assunzioni, ma possono essere più efficaci se promuovono i tirocini e si rafforzano i servizi di *placement* nelle scuole e nelle università.** Anche se i servizi e politiche del lavoro non producono posti aggiuntivi, e poco possono fare per contrastare la disoccupazione strutturale o ciclica, tuttavia possono contribuire a ridurre la componente frizionale della disoccupazione, contenere i fenomeni di *mismatch* fra domanda e offerta di lavoro determinati dalle asimmetrie informative e contribuire a ridurre gli *skill shortage*, in particolare per quanto riguarda le qualifiche tecnico e scientifiche di difficile reperimento da parte delle imprese che sono appannaggio quasi esclusivo degli uomini. Purtroppo solo una quota del 2,6 per cento di questi nuovi occupati è stata intermediata dai centri pubblici per l'impiego (i *Pôle emploi* francesi e i *JobCentre Plus* del Regno Unito intermediano un terzo delle assunzioni dei rispettivi paesi), mentre si osserva una percentuale appena superiore (4,8%) per le agenzie private per il lavoro. Quote maggiori di occupate hanno trovato il proprio lavoro attraverso altri canali: oltre il 10 per cento delle lavoratrici attraverso tirocini o stage presso l'impresa nella quale è occupata, quota che sale al 13 per cento per le laureate; il 2,2 per cento delle lavoratrici ha trovato lavoro attraverso la segnalazione della propria scuola o università, quota che sale a quasi il 5% per le laureate.
- b) **L'insufficienza delle basi informative, statistiche e amministrative per migliorare la comprensione delle reali dinamiche del mercato del lavoro e per verificare l'efficacia delle policy.** L'insufficienza delle basi informative, statistiche e amministrative sul mercato del lavoro incide sulla capacità di analisi più accurate delle ragioni della bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Ma le grandi banche dati di tipo amministrativo che contengono centinaia di milioni di informazioni potrebbero consentire di analizzare i flussi del mercato del lavoro e gli esiti delle politiche del lavoro e dei progetti comunitari con un livello di attendibilità e di dettaglio (fino al comune) che prima non era neppure concepibile o solo con analisi campionarie molto costose. Non c'è *labour market policy* che non possa essere valutata attraverso l'integrazione e l'interoperabilità di queste banche dati amministrative. Infatti, le analisi longitudinali sulle interazioni tra lavoratori, imprese e istituzioni nel corso di tutto il ciclo di vita può fornire strumenti straordinari con potenzialità illimitate per valutare in maniera altamente affidabile le policy a un costo abbastanza contenuto. Solo rigidità ed eccessive prudenze burocratiche impediscono che siano messe immediatamente a disposizione delle Regioni e del mondo scientifico fonti informative così preziose.

### 3. L'identificazione del target: un esercizio nazionale da riproporre a livello territoriale

A partire dalle undici evidenze principali e dalle due tre trasversali è possibile fare un'ulteriore sintesi per individuare i quattro principali target verso i quali è utile concentrare le politiche e le azioni che possano contribuire in modo efficace alla crescita dell'occupazione femminile, rappresentandoli nel grafico successivo sulla base del numero dei loro componenti in modo da poter apprezzare la diversa consistenza di ciascuna platea e, di conseguenza, le risorse che dovrebbero essere allocate per perseguire i risultati attesi in relazione ai bisogni di ciascuno dei target (figura 1). Si tratta di un esercizio di "targetizzazione" molto prezioso che consente di comprendere quale sia il "peso" di ciascun sotto-gruppo di soggetti rispetto al fenomeno più ampio e di conseguenza facilita la scelta nelle misure e negli interventi prioritari da adottare. Sulla base delle elaborazioni effettuate a livello nazionale potrebbe essere interessante sviluppare elaborazioni analoghe a livello regionale, in considerazione della profonda differenza che caratterizza il nostro territorio.

Figura 1 - I principali target delle azioni per contribuire alla crescita dell'occupazione femminile (15-64 anni) - II trim. 2010<sup>10</sup> (valori assoluti e percentuali)



<sup>10</sup> I dati si riferiscono al 2010 (II trim.), ultimo anno nel quale è stata condotta dall'Istat l'indagine ad hoc "Famiglia e Lavoro", nell'ambito della rilevazione campionaria sulle forze di lavoro, che consente di rilevare il numero di lavoratrici dipendenti che non godono di alcuna flessibilità oraria e delle donne che dichiarano di essere inattive o di lavorare part time a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura per l'infanzia e gli adulti non autosufficienti.

Il primo e più consistente target è costituito dalla platea delle **donne disoccupate** e che fanno parte delle forze di lavoro potenziali (tra esse è compresa anche una parte significativa delle giovani donne nella condizione di Neet), costituito da circa 2,5 milioni di persone (12,8% del totale della popolazione femminile in età lavorativa), delle quali 1,5 milioni, soprattutto FdLP (1,2 milioni), risiedono nel Mezzogiorno. **Promuovere la transizione di una quota significativa di queste donne, soprattutto meridionali, dalla loro attuale condizione a quella di occupata rappresenta in assoluto l'obiettivo più complesso**, anche se è in parte facilitato dal loro alto attaccamento al lavoro. Come è stato sottolineato più volte, è necessario intervenire sulla domanda e sulle politiche per stimolare la crescita, in particolare per il Mezzogiorno, per creare quelle opportunità di occupazione regolare aggiuntiva che possano assorbire la grande platea di donne meridionali escluse, non per loro volontà, dal mercato del lavoro. Occorre, inoltre, ridurre l'ampia area del sommerso così strettamente contigua alle forze di lavoro potenziali delle regioni meridionali rendendo più conveniente e più produttiva l'economia legale. Tale elaborazione suggerisce che uno dei più importanti obiettivi della programmazione nazionale e regionale è quello di **aumentare il tasso di transizione verso l'occupazione regolare delle forze di lavoro potenziali, ma anche delle disoccupate**, in particolare nel Mezzogiorno.

Il secondo target è costituito dalle **donne inattive** e in part time che dichiarano di non cercare lavoro o di lavorare a orario ridotto a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura per l'infanzia e gli adulti non autosufficienti (disabili e anziani): 649 mila (3,3% del totale della popolazione femminile) delle quali il 55% risiede nelle regioni centro settentrionali. Rappresentano il numero di donne che oggi potrebbe entrare nel mercato del lavoro o aumentare il proprio orario se i servizi di cura fossero meno costosi e più diffusi. È importante sottolineare a questo proposito, che le politiche volte a promuovere una maggiore occupazione femminile faranno aumentare la domanda di servizi di conciliazione e che la precedente stima deve essere sempre aggiornata<sup>11</sup>. Questo secondo target è costituito per quasi la metà da "vere" inattive con scarsa propensione al lavoro, da più del 30% da occupate part time e dal 20% da forze di lavoro potenziali. 113 mila lamentano l'inadeguatezza dei servizi per le persone non autosufficienti, 176 mila degli asili nido e 334 mila dei servizi per i bambini più grandi da 3 a 14 anni. Tenendo conto che gran parte di questa platea di 649 mila madri lamenta l'eccessivo costo dei servizi sostitutivi, occorre sicuramente adeguare la disponibilità dei servizi per la prima infanzia (sia pubblici che privati) e anche quelli per i bambini più grandi che sono peraltro meno costosi, ma soprattutto intervenire per ridurre il loro costo.

Accanto al potenziamento dei servizi di cura e alla loro funzionalità rispetto alle esigenze di conciliazione lavoro famiglia, per tale target di donne potrà essere importante prevedere misure quali: supporto economico attraverso il conferimento di voucher per l'accesso ai servizi; promozione di misure di work-life balance presso le aziende legate, da un lato, ad innovazioni di carattere organizzativo (orari flessibili, smart working, orari a preferenza, ecc.) dall'altro all'introduzione di piani di welfare sostenibili (ossia collegati ad aumenti di produttività aziendale). Tali misure possono avere l'effetto di favorire l'ingresso al mercato del lavoro delle donne che sono disponibili a lavorare e di mantenere o potenziare l'occupazione di coloro che si trova in part time (spesso involontario), e di prevenire l'abbandono del lavoro per motivi di cura (terzo target)..

Il terzo target - **le donne che nel corso della loro vita hanno smesso di lavorare alla nascita del figlio** - ha una dimensione contenuta (124 mila, pari allo 0,6% della popolazione femminile),

<sup>11</sup> È stato stimato che in Italia ogni 100 donne che entrano nel mercato del lavoro si creano altri 15 posti di lavoro nei servizi alla famiglia e alla persona. Ferrera M., *Fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, 2008

soprattutto se si considera che le donne che hanno smesso di lavorare nel 2010 per maternità o nascita del figlio sono circa 20 mila e negli anni precedenti non hanno mai superato questa soglia. A volte la crescita delle cessazioni per maternità aumenta in occasione di grandi crisi aziendali dal momento che in questi casi s'incentivano le dimissioni delle lavoratrici madri, a volte anche per il beneficio derivante dalla combinazione di "sussidi" potendo così cumulare, oltre all'indennità di buonuscita dell'impresa, l'indennità di maternità, quella sostitutiva del preavviso e successivamente il sussidio di disoccupazione. La questione dell'abbandono del lavoro in seguito alla nascita del figlio è in ogni caso una questione da non sottovalutare e il fatto che interessa un numero ben determinato di donne dovrebbe agevolare nell'impostazione di politiche efficaci. Si possono immaginare misure con misure semplici, rivolte soprattutto alle piccole imprese che sopportano con maggiore difficoltà i costi della maternità delle loro dipendenti. Si potrebbe proporre di offrire alla madre lavoratrice due alternative, il rimborso completo o parziale dei costi di cura dei bambini effettivamente sostenuti per la durata di un anno a chi riprende immediatamente il suo lavoro dopo l'astensione obbligatoria (i bonus bebé sono già diffusi in molte regioni), il rimborso all'azienda che consente alle lavoratrici di assentarsi dal lavoro complessivamente per la durata di un anno integrando al 100% l'indennità sia per il congedo di maternità e al 70% per quello parentale.

Il quarto target è costituito da 1,7 milioni di occupate (66 per cento del totale delle occupate alle dipendenze), che risiede per due terzi nelle regioni del Centro-Nord (1,1 milioni) e il restante terzo in quelle meridionali (285 mila). Anche in questo caso, le politiche più efficaci rivolte a questo target sono quelle finalizzate a realizzare, anche attraverso la stipula di contratti di secondo livello, uno scambio virtuoso tra misure di *work-life balance* e conciliazione con un impegno attivo dei lavoratori a contribuire ad aumentare la produttività del lavoro, a ridurre l'assenteismo e a favorire il pieno utilizzo degli impianti anche a fronte di picchi e flessioni della domanda, con forme di flessibilità oraria condivise.

Le azioni realizzate con i fondi comunitari a questo fine dovrebbero offrire alle imprese prevalentemente attività di consulenza specialistica, nelle quali l'eventuale componente degli incentivi è strettamente subordinata all'effettiva adozione nel tempo dei progetti di ristrutturazione aziendale e al loro cofinanziamento. Occorre sottolineare a questo proposito che è emerso da una recente ricerca della Commissione europea che, rispetto ai contributi agevolati o a fondo perduto, sono più efficaci, soprattutto per le micro e piccole imprese, gli incentivi non finanziari, "soft", come il *business advice*: 12 ore di consulenza aziendale, a partire da un pool di professionisti nel campo della finanza, del marketing, del diritto e di altri temi operativi e gestionali, determina una profonda differenza nelle speranze di sopravvivenza delle start-up a due, tre e quattro anni che aumenta in modo significativo se si passa dalla consulenza di base a quella specialistica.

Da non sottovalutare, infine, sono gli **effetti incrociate delle politiche sui diversi target**. Ad esempio, le politiche orientate ad aumento della diffusione nelle imprese delle politiche e delle misure di *work-life balance*, sono ovviamente indirizzate alle donne occupate (quarto target), **possono contribuire, non solo ad aumentare la produttività e la competitività del sistema economico e imprenditoriale e nello stesso tempo aumentare la capacità di esprimere una domanda aggiuntiva di lavoro regolare**. In questo quadro sarà importante anche stimolare la crescita del numero medio di addetti delle imprese (soprattutto meridionali) perché il nanismo d'impresa rappresenta una delle maggiori cause della loro scarsa competitività, dei bassi investimenti in ricerca e innovazione e della loro scarsa propensione ad esportare e a internazionalizzarsi

Un altro importante ambito di attività sarà quello di stimolare la crescita dell'occupazione in alcuni settori specifici, già peraltro individuati dall'Accordo di partenariato (*green jobs e white jobs*). Nel caso della green economy Italia Lavoro ha sviluppato i contenuti per l'orientamento dei giovani, in particolare donne e pensa di continuare nell'attività di sviluppo del known hows su questo settore (scenari e ipotesi di sviluppo) oltre a promuovere attività di orientamento da realizzare anche in connessione ed in sinergia con i piani di sviluppo nazionali e territoriali compresi gli incentivi alle imprese per gli investimenti. Rispetto invece ai *white jobs* e' prevista un'azione specifica collegata alla evoluzione del quadro legislativo. E' stato infatti previsto dal Governo, all'interno della riforma più ampia del Terzo settore, l'introduzione in Italia del voucher universale dei servizi alla persona. Nello stesso tempo lo scorso mese di giugno è stato presentato un disegno di legge con la stessa finalità. Qualora si arrivasse ad introdurre questo dispositivo è provabile che ciò abbia un impatto diretto sulla crescita dell'occupazione per cui è opportuno sviluppare, così come è stato fatto con i *green jobs*, materiali per l'orientamento e la promozione di queste figure professionali oltre ad offrire un supporto in tema di standard professionali, formativi e organizzativo/gestionali affinché si possa avere uno sviluppo omogeneo su tutto il territorio nazionale di questa tipologia di servizi. I contenuti sui tema dei green jobs sono disponibili on line al seguente indirizzo

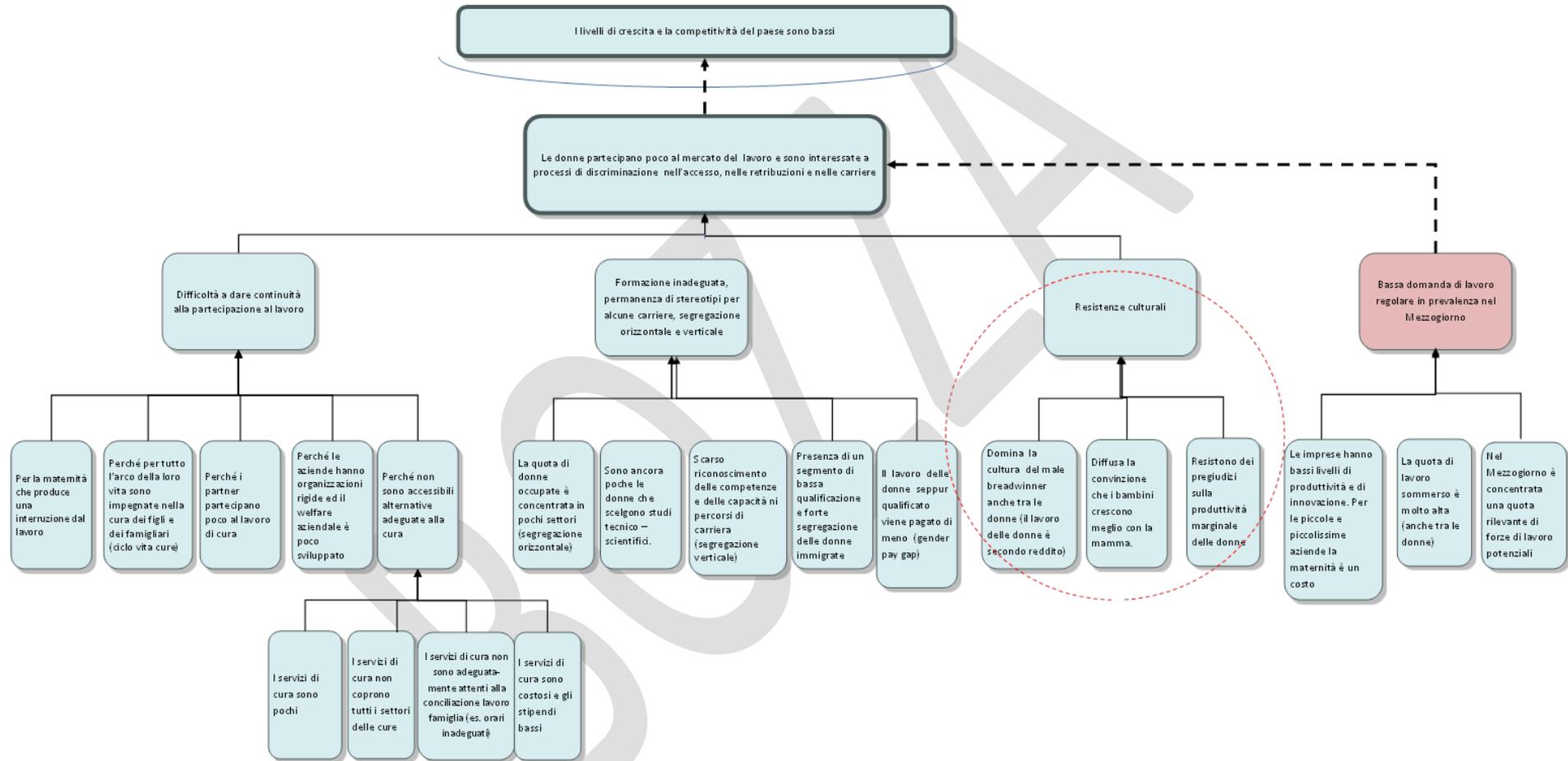
[www.cliclavoro.gov.it/Progetti/Green\\_Jobs/Pagine/default.aspx](http://www.cliclavoro.gov.it/Progetti/Green_Jobs/Pagine/default.aspx).

#### **4. Le cause della bassa partecipazione delle donne al lavoro:una rappresentazione semplificata**

Partendo da tali evidenze e considerando anche altri fattori problematici più noti abbiamo ricostruito schematicamente l'*Albero dei Problemi della bassa partecipazione delle donne al lavoro* in Italia che potrebbe costituire la mappa di riferimento per impostare un programma di interventi completo e integrato sul tema.

Nella pagine che segue è riportata la figura schematica dell'Albero.

Fig. 2 - Rappresentazione semplificata degli ambiti problematici prioritari che condizionano la partecipazione femminile al lavoro



## 5. Gli attori: chi è coinvolto, chi è contro e chi è a favore

Se in linea di principio si registra un ampio consenso sulla impostazione proposta, nella pratica, la scelta di inquadrare la questione di genere in un'ottica di crescita e di sviluppo dell'occupazione comporta implicazioni importanti in termini di individuazione di misure, di criteri da seguire nell'assegnazione delle risorse, di competenze amministrative, ecc. Giusto per offrire una idea di come un approccio che appare ai più "scontato" di fatto comporta dei grandi cambiamenti nell'impostazione delle azioni a partire dall'assegnazione delle competenze.

Un primo esempio, riguarda **l'assegnazione delle competenze**. Generalmente nelle amministrazioni regionali, ma anche in quelle nazionali, la delega alle "pari opportunità" è esercitata nell'ambito degli assessorati alle politiche sociali, con il concorso di entità *super partes* quali comitati o commissioni per le pari opportunità. Se si decide di inquadrare la questione dell'uguaglianza di genere nell'ambito delle politiche di crescita e di occupazione **sarebbe opportuno che tale delega sia anche assegnata a coloro che si occupano di lavoro, di attività produttive e di sviluppo**. O in ogni caso, ciò implica un più forte coordinamento tra gli attori coinvolti. Troppo spesso, infatti, la frammentazione delle competenze, già di per se un problema nelle amministrazioni, aggravata dalla variabile "pari opportunità", ha portato di fatto a disperdere risorse in tanti piccoli interventi che hanno avuto un carattere residuale nella programmazione regionale. Nell'attività di supporto che Italia Lavoro si candida ad offrire alle Regioni una delle principali condizioni poste riguarda proprio il coinvolgimento dei diversi attori istituzionali coinvolti e che fanno capo a: l'assessorato al lavoro, l'assessorato alle attività produttive, l'assessorato alle politiche sociali e alla famiglia, oltre che i referenti per la tutela delle pari opportunità.

Parlando di attori è importante sottolineare l'importante ruolo che il partenariato assume nella nuova programmazione dei fondi strutturali. La Commissione Europea ha sempre puntato su un approccio bottom up, di coinvolgimento di tutti gli attori dalla fase di definizione delle misure e degli interventi, come anche in sede di realizzazione e di monitoraggio finale dei risultati. Rispetto al passato, La Commissione europea ha adottato un **Codice Europeo di Condotta** sul principio del partenariato in base al quale gli Stati membri sono tenuti a rafforzare la cooperazione tra le rispettive autorità responsabili per la spesa dei Fondi strutturali e d'investimento dell'UE e i partner dei progetti al fine di agevolare lo scambio di informazioni, esperienze, risultati e buone pratiche nel periodo di programmazione 2014-2020 e contribuire così a garantire che le risorse vengano spese in modo efficace.

Varie valutazioni hanno sottolineato i vantaggi e il valore aggiunto che il partenariato può apportare sotto i profili dell'attuazione dei fondi, del rafforzamento dell'impegno collettivo e del senso di appropriazione (*ownership*) delle politiche dell'UE, della disponibilità di maggiori conoscenze, delle competenze e i punti di vista nell'elaborazione e attuazione delle strategie, e infine garanzia di maggiore trasparenza nei processi decisionali. La governance multilivello **contribuisce a ridurre i deficit di coordinamento e di capacità nell'elaborazione e attuazione delle politiche pubbliche sul piano delle informazioni, delle risorse e dei finanziamenti, evitando la frammentazione amministrativa e degli interventi pubblici**. L'esperienza dimostra però che tra uno Stato membro e l'altro esistono notevoli differenze nell'applicazione del principio di partenariato, a seconda degli assetti istituzionali e delle culture politiche nazionali. L'efficacia del principio di partenariato dipende anche dalla capacità tecnica dei partner di dare un contributo sostanziale al processo, il che rimanda alla questione dello sviluppo di capacità.

Di qui l'idea di favorire una maggiore uniformità nella pratica del coinvolgimento definendo una sorta di regolamento giuridicamente vincolante, che fissa gli obiettivi e i criteri per garantire che gli Stati membri applichino il principio del partenariato.

- Garantire la **trasparenza** nella selezione dei partner (autorità regionali, locali e altre autorità pubbliche, parti economiche e sociali e organismi che rappresentano la società civile) che vengono nominati membri a pieno titolo dei comitati di sorveglianza dei programmi.
- Fornire ai partner **informazioni adeguate e tempi sufficienti** come condizione indispensabile per garantire un corretto processo di consultazione.
- Assicurare che i partner **partecipino efficacemente a tutte le fasi del processo**, ossia a partire dalla preparazione e per attuazione, comprese la sorveglianza e la valutazione, di tutti i programmi.
- Sostenere il **rafforzamento delle capacità dei partner** al fine di migliorarne le competenze e le abilità in vista della loro partecipazione attiva al processo.
- Creare **piattaforme** per l'apprendimento reciproco e lo scambio di buone pratiche e di approcci innovativi.

Il regolamento stabilisce i principi che gli Stati membri devono applicare, ma lascia loro un ampio margine di flessibilità per organizzare le precise modalità pratiche della partecipazione dei partner alle varie fasi della programmazione. In particolare, per il FSE, è essenziale la partecipazione delle parti economiche e sociali al partenariato. Tra i partner chiave sono citate oltre alle autorità regionali e locali, le camere di commercio, le associazioni imprenditoriali, le associazioni per la formazione dei lavoratori, gli istituti di istruzione e formazione, ecc. Nel caso dei programmi plurifondo, il partenariato dovrebbe comprendere le istituzioni, le organizzazioni e i gruppi attinenti ai diversi fondi interessati.

---

### Quale partenariato per un programma di promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro

#### LE AMMINISTRAZIONI REGIONALI

Le amministrazioni regionali costituiscono un importante attore del territorio perché responsabili delle politiche del lavoro e della formazione, e titolari della gestione di una grossa fetta dei fondi comunitari che hanno a che fare anche con la promozione della domanda. Più nello specifico le amministrazioni regionali possono operare per promuovere interventi di:

- **potenziamento dei servizi di cura sul territorio sia pubblici che privati** (anche creazione di impresa), favorendo una maggiore copertura dei servizi rispetto alle diversificate esigenze di cura, prevedendo anche forme di accreditamento basate anche sui criteri di qualità del servizio rispetto alla capacità di rispondere alle esigenze di conciliazione lavoro famiglia e ai diversificati fabbisogni del ciclo di vita delle cure;
- sostenere le aziende anche con programmi di **incentivazione nell'adozione di programmi e misure di flessibilità organizzativa e oraria, accompagnamento alla maternità e introduzione di programmi di welfare aziendale**, anche attraverso il supporto alla contrattazione di secondo livello;
- supportare la **formazione specialistica di consulenti alle aziende** capaci di supportare le imprese nell'adozione di programmi di recupero della produttività attraverso l'adozione di programmi e misure di flessibilità organizzativa e oraria, accompagnamento alla maternità e introduzione di programmi di welfare aziendale;
- promuovere interventi specifici per facilitare la **gestione della maternità nelle aziende** e sostenere le donne madri a non perdere il legame con il mercato del lavoro;
- sostenere le aziende che operano nei settori di sviluppo nella realizzazione di investimenti per la **crescita combinate con misure sulle persone "gender sensitive"**;
- definire **moduli formativi di base da inserire nei percorsi di apprendistato** sulle tematiche dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro, della conciliazione lavoro famiglia e della relazione con la crescita e l'occupazione
- definire **modalità di validazione e certificazione delle competenze informali** acquisite dalle donne dalla gestione delle attività di cura

- finanziare di **programmi di orientamento per le donne** che frequentano le scuole e l'università verso percorsi formativi e di qualificazione tecnico scientifici;
- ecc.

#### SERVIZI DI CURA PRIVATI E PUBBLICI

Un'altra categoria di soggetti da coinvolgere è costituita dai servizi pubblici e privati di cura. È evidente che nell'ottica di promuovere una maggiore conciliazione lavoro famiglia i **servizi di cura devono interrogarsi sul loro ruolo**, non sono il termini di utilità per l'utenza diretta (bambini, ragazzi, anziani) ma anche in relazione **all'utenza allargata che ha a che fare con le famiglie e con le donne che lavorano** in particolare. In primo luogo va fatto un ragionamento in riferimento alla tipologia di servizi da considerare. Di solito quando si parla di servizi alla famiglia si pensa agli asili nido e alle assistenti familiari per gli anziani non autosufficienti. Certamente si tratta di due ambiti di servizi particolarmente critici ma che, come abbiamo visto nel nostro "albero" dei problemi, non sembrano esaurire le esigenze in termini di cura. Il ciclo di vita delle dure famigliari è molto articolato, c'è bisogno di sostegno nella cura della prima infanzia, ma anche di un supporto diverso quando i bambini hanno un'età prescolare e scolare, così come c'è bisogno di grande assistenza per gli anziani non autosufficienti, ma può essere molto importante anche organizzare una assistenza soft e variegata per gli anziani autosufficienti. La tipologia di servizi da promuovere per garantire un'offerta soddisfacente alle famiglie e alle possibili "donne sandwich" in particolare, è molto più ampia e comprende tipologie di servizi che generalmente non vengono spesso presi in considerazione (ad esempio, il servizio di trasporto per i ragazzi, il servizio di preparazione dei pasti, i servizi di timesaving).

In secondo luogo è importante che i servizi includano nella loro funzione anche le specificità che attengono più direttamente alle esigenze di conciliazione lavoro famiglia. Si fa riferimento, ad esempio, alla capacità dei servizi di prevedere orari flessibili e compatibili con gli orari di lavoro; alla possibilità di usufruire del servizio in modo frazionato per rispondere ad organizzazioni "combinata" delle famiglia (un po' se ne occupano i nonni, un po' i servizi); alla possibilità di garantire servizi di carattere straordinario (le emergenze organizzative di una famiglia sono frequenti); alla capacità di coinvolgere i partner; alla capacità di assicurare un clima famigliare o altri aspetti che consentono di ridurre il senso di colpa delle mamme; ecc. È importante promuovere interventi organizzativi nei servizi che consentano di **curare anche gli aspetti della qualità del servizio rispetto alla capacità di garantire una migliore conciliazione lavoro-famiglia**. Tali considerazioni possono portare a resistenze e conflittualità all'interno dei servizi che è bene considerare, ad esempio, in relazione alla qualificazione degli operatori, alla fungibilità delle funzioni che svolgono, alla flessibilità oraria, ecc. Solo attraverso una attività di coinvolgimento diretto delle famiglie e degli operatori sarà possibile costruire un sistema di servizi capace di rispondere anche alle esigenze di conciliazione lavoro famiglia.

Terzo aspetto su cui sarà importante lavorare in relazione ai servizi, riguarda il **costo dei servizi**. Una delle principali resistenze delle famiglie all'accesso ai servizi riguarda proprio l'onerosità economica. A questo proposito è importante considerare alcune importanti distinzioni tra i diversi servizi: ci sono, infatti, servizi che effettivamente sono costosi perché particolarmente sofisticati e complessi (come, ad esempio, gli asili nido o l'assistenza domiciliare per anziani non autosufficienti). Ma ci sono molte aree di servizi che possono offrire un valido contributo alle famiglie e alle donne e che invece hanno una natura più "semplice" e potrebbero avere un grande sviluppo anche con un mercato privato anche a basso costo. Riteniamo che sia presente una grande opportunità di sviluppo di **servizi "soft"** che rispondano ad esigenze semplici e che possono essere garantiti a basso costo e sostenuti, quindi, dalla disponibilità a pagare delle famiglie (soprattutto se a doppio reddito, ossia in quelle famiglie in cui lavora - o sarebbe disposta a lavorare - anche la donna). Ad esempio, l'ambito dei trasporti, delle ludoteche per bambini in età scolare, dei servizi di timesaving, della preparazione dei pasti, ecc. È importante combinare, quindi, il grande sforzo che sta facendo lo Stato con il programma PAC per le Regioni Convergenza sugli asili nido e l'assistenza agli anziani non autosufficienti e che richiede ingenti investimenti di risorse pubbliche, con la promozione di una rete di servizi di minore complessità ma di sicuro sviluppo sul mercato e che potrebbero consentire di dare un forte impulso alla promozione di occupazione femminile sia diretta (creazione di impresa di servizi) che indiretta (donne che utilizzano i servizi e riescono a lavorare) .

#### LE AZIENDE

Le aziende e le organizzazioni costituiscono un ulteriore attore importante da coinvolgere nel partenariato attivo di un programma di promozione dell'occupazione femminile. Le motivazioni sono diverse. In primo luogo perché una parte dei **costi della conciliazione lavoro famiglia si scaricano proprio sulle aziende** (oltre che sulla donna sulle famiglie e sul sistema in generale), in termini di assenteismo, di abbandono del lavoro (soprattutto delle donne), di mancata produttività, ecc. Integrare il tema della conciliazione lavoro famiglia nella ricerca di soluzioni organizzative più efficienti e produttive nelle imprese costituisce, quindi, una grande opportunità che ha importanti ricadute anche di carattere economico. L'impresa italiana, come abbiamo visto, è ancora eccessivamente rigida e non adeguatamente organizzata per rispondere alle sfide produttive del mercato globale. Vista in positivo, ciò significa

che ci sono ampi spazi di miglioramento e di recupero di produttività nel nostro sistema. Secondo la nostra visione, l'introduzione di misure di flessibilità più funzionali all'andamento della produzione e alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici può dare un impulso positivo al recupero di redditività delle imprese, ma anche alla maggiore capacità di conciliare vita e lavoro; riduce i livelli di assenteismo e consente di identificare le soluzioni più efficienti di uso degli impianti e dei servizi; potrà rendere i lavoratori e le lavoratrici più motivati e più produttivi e contribuire a costruire un clima più positivo nei luoghi di lavoro; e perché no, su questa strada riteniamo che tali misure possano, da un lato, facilitare le donne a lavorare di più e con maggiori responsabilità e dall'altro portare gli uomini ad occuparsi di più della famiglia.

In questo quadro, **l'azienda potrebbe svolgere anche un ruolo di stimolo allo sviluppo di servizi alla famiglia** e non solo, proponendo piani di welfare per i propri dipendenti, legati a incrementi di produttività e capaci di dare risposte concrete alle esigenze di tempo e di servizi dei propri lavoratori e lavoratrici. La dimensione organizzativa e la dimensione del welfare aziendale spesso camminano di pari passo nelle aziende e laddove tali leve sono state utilizzate si sono registrati risultati positivi in termini di benessere dei lavoratori, e di redditività di impresa.

L'esperienza insegna, tuttavia, che tale approccio, seppur confermato da numerose analisi, non è così facilmente trasferibile nelle aziende. Prevale in questo periodo un atteggiamento difensivo da parte delle aziende che non aiuta a promuovere cambiamenti organizzativi. Spesso quando si parla di welfare aziendale, di flessibilità oraria e innovazione organizzativa si tende a considerare tali iniziative appannaggio di una "nicchia" di imprese, tendenzialmente grandi e che sono riconosciute come *socialmente responsabili* oppure sono certificate come *family friendly*. Come a significare che solo poche possono permettersi tali interventi. La sfida, invece, è proprio legata alla capacità di coinvolgere in tali processi tutte le aziende "che ne hanno bisogno", anche quelle di dimensioni piccole e medie, ossia quelle in cui i margini di recupero di produttività sono maggiori, e dove l'organizzazione del lavoro e della produzione presenta maggiori ritardi rispetto alla sfida della competizione globale. C'è da chiedersi quale possa essere lo strumento più adatto a favorire un coinvolgimento profondo e diffuso da parte delle aziende su queste tematiche. Certamente un ruolo importante potrà essere giocato dalle organizzazioni datoriali e sindacali (vedi dopo), anche se è innegabile che le stesse organizzazioni di rappresentanza presentano difficoltà nell'ottenere un adeguato coinvolgimento da parte delle aziende.

Sarà importante, in questo quadro procedere con un coinvolgimento progressivo, meglio se accompagnato da consulenza diretta che consenta di verificare caso per caso la situazione aziendale e proporre le soluzioni più adeguate alla singola situazione. Abbiamo notato, inoltre, nel corso dell'esperienza maturata in Italia Lavoro che niente è più efficace nel convincere le aziende a tentare un cambiamento organizzativo dell'esperienza realizzata da altre aziende sugli stessi problemi. **Coinvolgimento progressivo e accompagnamento individualizzato**. Si tratta di modalità certamente dispendiose in termini temporali ma che può garantire effettivi e duraturi mutamenti nei comportamenti aziendali.

#### ORGANIZZAZIONI SINDACALI E DATORIALI

Anche le organizzazioni sindacali insieme alle organizzazioni datoriali sono attori fondamentali. Si tratta di un coinvolgimento importante, soprattutto in relazione alla possibilità di promuovere e accompagnare nelle aziende quel rinnovamento organizzativo a cui ci stiamo riferendo. I temi del recupero di produttività, accanto alla tutela dei posti di lavoro, costituiscono indubbiamente le due priorità nell'agenda delle organizzazioni sindacali, affinché si riesca a perseguire l'una insieme all'altra. Nell'ultimo accordo sindacale sulla produttività sono stati indicati alcuni strumenti importanti che consentano da un lato di ridurre il peso fiscale del recupero di produttività e per sollecitare nelle aziende l'introduzione di misure di riorganizzazione aziendale attraverso la contrattazione di secondo livello. I principali punti dell'accordo tra le parti sociali del novembre 2012 recepito poi nel decreto governativo del 22 gennaio 2013 prevedono ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato:

- **ridefinizione dei sistemi di orario** e della distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati;
- introduzione di una **distribuzione flessibile delle ferie** tramite programmazione aziendale
- adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie
- attivazione di interventi in materia di **fungibilità delle mansioni di integrazione delle competenze**, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica.

Si tratta come si può notare di tematiche che sono strettamente collegate con la "vision" che stiamo proponendo in questo documento che, puntando su aspetti critici più generali che riguardano il lavoro e l'organizzazione in questo paese, finiscono anche con il favorire la promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro.

Accanto alla contrattazione aziendale, le organizzazioni sindacali potrebbero farsi promotori di accordi e di **contrattazione di carattere territoriale** per aiutare quelle aziende di piccole dimensioni a beneficiare dei privilegi fiscali previsti dal decreto e, più in generale, a inserire nell'ambito delle proprie organizzazioni quelle innovazioni importati per la redditività dell'impresa e per il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

### SCUOLE E UNIVERSITÀ

Per tutta l'ambito di problematiche che ha a che fare con lo sfasamento della qualificazione femminile e della prevenzione della "dequalificazione" che subiscono le donne nel mercato del lavoro certamente un ruolo importante potrà essere giocato dalle scuole e dalle università. Si fa riferimento, ad esempio, alla promozione di percorsi di orientamento che consentano di avvicinare maggiormente le donne verso quei percorsi formativi e professionali di carattere scientifico e tecnico, o in generale verso quei settori del mercato del lavoro su cui l'Italia e l'Europa stanno puntando e che hanno a che fare con il turismo il settore culturale e creativo, la green economy, l'ICT, i servizi alla persona.

Le università e le scuole potrebbero, inoltre, farsi promotrici dello sviluppo di moduli formativi *ad hoc*, da proporre a livello generalizzato nei percorsi di studi, e che possano presentare la situazione dell'occupazionale femminile, approfondire i principali stereotipi e i falsi miti sulle donne al lavoro, le difficoltà della conciliazione lavoro famiglia e la scarsa condivisione di responsabilità di cura. Si tratta di un modulo generale che potrebbe completare i percorsi già avviati in molte scuole e università di orientamento al mercato del lavoro.

### SERVIZI PER IL LAVORO

I servizi per il lavoro pubblici e privato costituiscono un altro soggetto importante, da coinvolgere in un programma di interventi per promuovere la partecipazione delle donne al lavoro. Nella nostra rappresentazione dei problemi questi possono assumere diversi ruoli e funzioni:

- sia nei confronti delle donne, attraverso l'assistenza e l'orientamento sulla ricerca del lavoro, il supporto alla gestione della maternità, la valorizzazione delle competenze formali e informali che sono state acquisite, ecc.;
- ma anche nei confronti delle aziende, offrendo un set di informazioni basilari sulle tematiche relative allo sviluppo di piani di organizzativi aziendali, alla gestione della flessibilità interna, all'introduzione di programmi di gestione della maternità, ecc.

Come abbiamo accennato precedentemente, i servizi per il lavoro intermediano una quota minoritaria del mercato del lavoro, tuttavia, lo sviluppo di ulteriori tipologie di servizi, anche di carattere consulenziale da offrire alle aziende potrà aumentare la loro capacità di promozione dell'occupazione sul territorio.

### MEZZI DI COMUNICAZIONE

I mezzi di comunicazione costituiscono un attore importante per contrastare le diffuse resistenze culturali che non sempre agiscono a favore delle donne, e soprattutto a favore delle donne che lavorano.

### GLI UOMINI LE DONNE E LE FAMIGLIE

I beneficiari finali degli interventi sono gli uomini, le donne, le famiglie (oltre alle aziende come abbiamo visto precedentemente). Sono beneficiari, ma, nella logica promossa dalla Commissione, sono anche attori da coinvolgere nella programmazione delle misure e degli interventi, soprattutto quando si parla di misure di riorganizzazione del lavoro nelle aziende, ma anche in riferimento all'analisi delle esigenze di conciliazione nei servizi, oltre che per approfondire i livelli di capacità e disponibilità a pagare dei servizi.

## 6. Gli interventi e le misure: l'opportunità di distinguere tra interventi nazionali e territoriali

A questo punto del nostro percorso possiamo passare ad illustrare alcune proposte di intervento che intercettano un duplice binario di azione:

- a) l'introduzione di misure di welfare aziendale tese al mantenimento/sviluppo del lavoro anche con riguardo alle potenzialità dell'offerta da parte della componente femminile e dei giovani nella fascia di età 14-29 anni, attraverso la promozione di processi di innovazione organizzativa e recupero di competitività (tali tipologie di interventi incrociano gli OT 8 *Occupazione - Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori* e 9

*Promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione del nuovo ciclo di programmazione);*

b) l'attuazione di politiche di conciliazione unite a misure di orientamento e innalzamento delle competenze professionali della domanda mirate alla diminuzione della segregazione orizzontale e verticale che colpiscono in particolar modo le donne, in linea con gli OT 8 *Occupazione - Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori*, 9 *Promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione* e 10 *Investire nell'istruzione, formazione e formazione professionale, per le competenze e l'apprendimento permanente*.

Ciò si realizza attraverso l'adozione della visione ermeneutica del *work life balance*, ovvero il raggiungimento dell'equilibrio fra lavoro retribuito e vita privata delle persone<sup>12</sup>.

I Fondi Strutturali e di Investimento Europeo (SIE-FSE, FESR, Fondo di Coesione, FEASR, FEAMP) declinano la strategia europea focalizzando perimetro di azione e impiego, nonché risultati attesi per disegnare un nuovo profilo dell'Europa ispirato dalla qualità della vita, da un welfare esteso e dalla tutela dei diritti/lotta alla discriminazione, ma proiettato nell'economia della conoscenza e dei servizi.

In questo documento è stato perciò privilegiato un approccio schematico che, alla luce della strategia e degli obiettivi 2020, possa facilitare l'utilizzo e lo sviluppo, da parte degli interlocutori regionali, degli articolati interventi già attuati nell'ambito del progetto LaFemme.

Italia Lavoro e in particolare lo staff del progetto, resta a disposizione per fornire ulteriori approfondimenti sia sull'evoluzione delle Linee di attività che sugli esiti puntuali registrati nella biennale esperienza.

Inoltre, è stato tenuto conto degli orientamenti recenti rispetto alla *governance* della nuova programmazione dei Fondi Strutturali, in cui, fatto salvo il principio di sussidiarietà e la responsabilità decentrata agli Enti territoriali nella gestione delle risorse, si prevede un rafforzamento contestuale del ruolo "centrale" come Presidio Nazionale (si vedano anche gli obiettivi della nuova Agenzia Nazionale per la Coesione Territoriale e Gli elementi salienti della proposta di Sistema di gestione e coordinamento 2014-2020 in allegato all'ultimo Accordo di partenariato).

In particolare, le proposte suggerite di seguito tengono conto di quanto evidenziato nell'Accordo di partenariato del 22 aprile 2014 con riguardo alle dimensioni della Governance e partenariato e dell'Integrazione tra Fondi e Programmi, ovvero:  
rispetto alla prima dimensione:

<sup>12</sup> Al riguardo si veda la definizione del *work life balance* della Eurofund – L'agenzia dell'Unione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro al seguente link (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/balance/index.htm>) e gli studi di Ganster D.C. e Thomas L.T. (es. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15)). Tali paradigmi di conciliazione della dimensione personale con quella professionale hanno generato, negli ultimi anni, nuovi indicatori di qualità della vita cui, sia a livello mondiale (OCSE con il Better life index - <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>) che italiano (ISTAT – Progetto BES- benessere equo e sostenibile <http://www.misuredelbenessere.it/>), si ispirano modelli di sviluppo della competitività, attrazione di investimenti, misure di brain drain accolte nel documento strategico Europa 2020 (<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20IT%20BARROSO%20-%20Europe%202020%20-%20IT%20version.pdf>) guidato dall'obiettivo di promuovere nell'Unione "una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva".

- il rafforzamento della complessità e densità del network a supporto della programmazione e gestione di policy quale motore di generazione dell'innovazione (tale virtuoso binomio è peraltro in linea con il Codice europeo di condotta del partenariato)

Rispetto alla seconda dimensione:

- la possibilità di prevedere i) "Piani di Azione congiunti" per interventi che ricadano su più Fondi e più Programmi, ii) la definizione di accordi preventivi per consentire l'individuazione, attraverso un'unica procedura, di beneficiari di interventi di più Fondi e intervenire su obiettivi di sviluppo comune, iii) l'utilizzo dell'approccio partecipativo alla programmazione (*Community-led local development*), iv) l'unificazione, a livello regionale, delle strutture responsabili della gestione dei programmi FESR e FSE nella prospettiva di integrare processi, decisioni e strumenti;
- la necessità di contemperare e armonizzare gli interventi per gli obiettivi tematici 8,9, 10, di particolare rilievo per quanto concerne la realizzazione di interventi di innovazione organizzativa e miglioramento della competitività nei luoghi di lavoro, quindi di promozione dell'eguaglianza fra uomini e donne.

In riferimento al tema del nostro documento e alla novità di approccio che viene proposta, riteniamo inoltre che sia presente nel nuovo ciclo di programmazione, un vincolo/opportunità riferito alla necessità di prevedere interventi di dimensione nazionale che assicurino il coordinamento fra Amministrazioni centrali titolari di PON in qualità di Autorità di gestione o Organismi intermedi tali da garantire, sull'intero territorio nazionale, pratiche e metodi utili, oltre che la messa a disposizione di know how consolidato e verificato.

Partendo da tali considerazioni, e facendo tesoro dell'esperienza realizzata nell'ambito del progetto LaFemMe, di seguito sono proposti 4 schemi. Il **primo schema - tabella 1** fa riferimento a quelle azioni che è opportuno mantengano una **valenza nazionale**, che Italia Lavoro in parte già realizza in forma sperimentale con il progetto LaFemMe e che si candida a continuare a realizzare anche nella prossima programmazione dei fondi comunitari, aumentando la scala di rilevanza in modo che sia di più ampio impatto nazionale. La presentazione della proposta di questo schema consente alle Regioni di verificare quali sono gli ambiti di intervento a cui possono legarsi e da cui possono ricevere input per potenziare l'intervento a livello regionale.

Gli **schemi successivi - tabelle 2, 3 e 4** invece, presentano sinteticamente le proposte di misure e di interventi che è opportuno sviluppare a livello territoriale. Per ciascuna misura proposta, inoltre, è stato evidenziato il **collegamento con gli obiettivi tematici, i risultati attesi e le azioni di riferimento previste nell'ultimo Accordo di partenariato del 22 aprile 2014**. Nello schema viene altresì indicato il possibile **Fondo nonché i Programmi nazionali/regionali cui fare riferimento per finanziare le azioni**. Ciascuno schema di livello territoriale considera i tre principali ambiti di problemi schematicamente identificati precedentemente (*figura 2*) e che fanno riferimento a: la capacità di aumentare la domanda di lavoro (regolare) per le donne, soprattutto al sud; il potenziamento dei servizi e la diffusione delle misure di work life balance a livello territoriale e aziendale; il superamento degli squilibri (inadeguatezza) educativo-formativa che ostacola le donne nella partecipazione al lavoro. Rispetto a tali tre macroambiti di obiettivi sono proposte misure e interventi possibili (molti dei quali sono stati già sperimentati da Italia Lavoro e documentati nel sito di progetto).



**Tabella 1 - Programma di promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro - Le azioni del presidio nazionale**

RISULTATI ATTESI	AZIONI POSSIBILI	ACCORDO DI PARTENARIATO (VERSIONE DEL 22 APRILE 2014) OBIETTIVI TEMATICI, RISULTATI ATTESI ED AZIONI DI RIFERIMENTO	FONDO	PON/PROGRAMMA NAZIONALE /POR DI RIFERIMENTO
<b>1. CAPITALIZZAZIONE E PRODUZIONE DI KNOW HOW SU WORK LIFE BALANCE COLLEGATO ALLE PERFORMANCE AZIENDALI</b>				
<p><b>1.1 Portale informativo disponibile ed aggiornato a favore di istituzioni, aziende, parti sociali e altri stakeholders</b></p> <p><b>1.2. Casi d'uso disponibili a favore di istituzioni, aziende, parti sociali e altri stakeholders</b></p> <p><b>1.3. Almeno 5000 consulenti ed operatori informati e sensibilizzati sui temi del work life balance e welfare aziendale collegati alla performance aziendali</b></p>	<p><b>Messa a regime del Portale di servizio</b> Un portale di servizi completo è stato sviluppato dal progetto LaFemMe con informazioni relative alle idee ed alle soluzioni adottabili dalle aziende in tema di flessibilità degli orari e dell'organizzazione, welfare aziendale, contrattazione di secondo livello e maternità/paternità' comprensivo della sezione legislativa, statistica e della sezione formativa e di servizio (l'esperto risponde).</p> <p><b>Realizzazione di 100 sperimentazioni su altrettante aziende per la produzioni di casi d'uso</b> a partire da un disegno valutativo di tipo esperienziale e comprensivo di analisi controfattuale. Le sperimentazioni saranno supportate da una rete di esperti con una preparazione multidisciplinare (orari, organizzazione aziendale, fisco, legislazione del lavoro, relazioni industriali, politiche di genere) Le modalità di realizzazione sono state sperimentate dal progetto LaFemMe e documentate nel servizio on line.</p> <p><b>Azioni specifiche di informazione, sensibilizzazione, promozione e formazione</b> rivolte alle parti sociali, ai consulenti del lavoro, alle agenzie per il lavoro ed agli operatori dei servizi per il lavoro.</p> <p>A tale proposito nel corso del progetto LaFemMe è stato sviluppato un progetto di formazione specialistica per consulenti sulle tematiche dell'innovazione organizzativa funzionali anche alla conciliazione lavoro famiglia.</p>	<p><b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione</b></p>	<p>FSE</p>	<p>PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione</p>



2. FORMAZIONE ED INSERIMENTO LAVORATIVO GIOVANI CONSULENTI ESPERTI IN INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA, WELFARE AZIENDALE E POLITICHE DI GENERE				
<p><b>2.1. Almeno 500 giovani formati ed inseriti nel mercato del lavoro</b></p>	<p>Percorsi di formazione ed inserimento lavorativo presso società e studi di consulenza di consulenti aziendali con competenze multidisciplinari (orari, sistemi di produzione, fisco e welfare, relazioni industriali, diritto del lavoro, innovazione organizzativa, diversity management e politiche di genere) specializzati nella gestione del cambiamento organizzativo, finalizzato a promuovere incrementi di produttività e obiettivi di welfare aziendale, in partnership con università e politecnici.</p> <p>I percorsi di inserimento potranno essere sostenuti da dispositivi di politica attiva del lavoro, quali voucher di agevolazione per l'assunzione destinati ad aziende/studi che assumeranno i giovani a valle dei percorsi formativi realizzati</p>	<p><b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione - Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Risultato atteso 8.2 Aumentare l'occupazione femminile, attraverso il rafforzamento delle misure per l'inserimento lavorativo delle donne, la promozione della parità tra uomini e donne e la conciliazione tra vita professionale e vita privata/familiare, il sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità</li> </ul> <p><b>Obiettivo tematico 3 Competitività dei sistemi produttivi</b> Consolidamento, modernizzazione e diversificazione dei sistemi produttivi territoriali (innovazioni tecnologiche, organizzative)</p>	<p>FSE</p> <p>FESR FEASR FEAMP</p>	<p>PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione</p> <p>PON Imprese e competitività</p> <p>Rerete rurale Nazionale</p> <p>Programma FEAMP</p>
3. PIANO DI INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA RIVOLTO AD AZIENDE CHE RICEVONO AIUTI PER INNOVAZIONI DI PRODOTTO/PROCESSO ED INTERNAZIONALIZZAZIONE				
<p><b>3.1. Almeno 500 aziende supportate nei processi di innovazione organizzativa mirata alla conciliazione vita/lavoro</b></p>	<p>Realizzazione di un Piano nazionale per l'innovazione organizzativa rivolto ad aziende caratterizzate da significativa componente di forza lavoro femminile - pari almeno al 20% del totale -mirato all'erogazione di aiuti per l'innovazione di prodotto/processo e per l'internazionalizzazione da realizzare in collaborazione con le parti sociali</p>	<p><b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione - Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 3 - Competitività dei sistemi produttivi.</b> 6. Aumento delle risorse umane altamente qualificate e delle competenze manageriali nelle imprese</p> <p><b>Obiettivo tematico 10-</b> Investire nell'istruzione, formazione e formazione professionale, per le competenze e l'apprendimento permanente</p> <p>Collegamento con <b>Obiettivo tematico 3- Competitività dei sistemi produttivi</b> Attuazione negli ambiti Ricerca e Innovazione e Imprese e Competitività</p>	<p>FSE FESR</p>	<p>PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione</p> <p>PON Imprese e competitività</p> <p>PON Istruzione</p>



<p><b>3.2 Realizzazione di un Fondo nazionale destinato alla promozione e realizzazione di interventi di FlexWelf destinato alle PMI prioritariamente rivolto al target delle donne che rinunciano al lavoro dopo la nascita del primo figlio</b></p>	<p>Disegno e supporto all'implementazione del Fondo rivolto alle aziende per la realizzazione di misure di conciliazione vita-lavoro finalizzate alla prevenzione e reinserimento lavorativo di donne che rinunciano/hanno rinunciato al lavoro dopo la nascita del primo figlio. L'Assistenza tecnica sarà mirata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• alla definizione degli obiettivi del Fondo, all'individuazione de target di destinatari eleggibili;</li> <li>• all'implementazione dei meccanismi di funzionamento e cofinanziamento pubblico-privato;</li> <li>• alla gestione di bandi/avvisi connessi all'erogazione di dispositivi/aiuti previsti dal Fondo.</li> </ul> <p>Il Fondo dovrà promuovere misure di flessibilità e riorganizzazione dei processi produttivi, in grado di correlare welfare aziendale ed obiettivi di produttività e competitività delle imprese.</p>	<p><b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Risultato atteso 8.2</b> Aumentare l'occupazione femminile, attraverso il rafforzamento delle misure per l'inserimento lavorativo delle donne, la promozione della parità tra uomini e donne e la conciliazione tra vita professionale e vita privata/familiare, il sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità.</li> </ul> <p><b>Obiettivo tematico 3 - Competitività dei sistemi produttivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Risultato atteso 3.3</b> Consolidamento, riqualificazione e diversificazione dei sistemi produttivi territoriali.</li> <li>• <b>Risultato atteso 3.5</b> Nascita e consolidamento delle Micro, Piccole e Medie imprese a carattere innovativo.</li> </ul> <p><b>Obiettivo tematico 1 - Ricerca e Innovazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Risultato atteso 1.1</b> Incremento dell'attività di innovazione delle imprese.</li> <li>• <b>Risultato atteso 1.3.</b> Promozione di nuovi mercati per l'innovazione attraverso la qualificazione della domanda pubblica, la promozione di standard di qualità, le competizioni tecnologiche orientate a premiare la capacità di soluzione di specifici problemi di rilevanza sociale.</li> </ul>	<p>FSE FESR</p> <p>FESR FEARS FEAMP</p> <p>FESR FEASR</p>	<p>PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione</p> <p>PON Imprese e competitività</p> <p>Rete rurale Nazionale</p> <p>Programma FEAMP</p>
---	--	---	---	---



4. SUPPORTO ALLA SPERIMENTAZIONE DEI VOUCHER UNIVERSALI PER I SERVIZI DI CURA ALLA PERSONA- VUSP E PROMOZIONE DEL WHITE JOBS				
<p><b>4.1 Realizzazione di interventi destinati alla promozione di misure di conciliazione vita-lavoro attraverso l'erogazione di voucher VUSP per i servizi di cura alla persona. 13</b></p> <p><b>4.2 Definizione di contenuti e materiali per la promozione dei white jobs</b></p>	<p>Supporto alla sperimentazione nazionale del voucher universale dei servizi alla persona attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività di informazione e comunicazione ai diversi attori coinvolti</li> <li>- Definizione e condivisione di standard per la formazione degli operatori</li> <li>- Definizione e condivisione di procedure per l'accreditamento degli operatori anche alla luce di esperienze realizzate in alcune regioni italiane e straniere (Francia e Belgio);</li> <li>- <b>Elaborazione e diffusione di standard di gestione dei servizi con particolare riferimento alle problematiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.</b></li> </ul> <p>Produzione e diffusione di contenuti e materiali per l'orientamento e la nel settore dei <i>white jobs</i></p> <p>Formazione e specializzazione di 500 orientatori dei Servizi per il lavoro.</p>	<p><b>Obiettivo tematico 9 - Inclusione sociale e lotta alla povertà</b></p> <p><u>Promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Risultato atteso 9.3</b> Aumento/consolidamento/qualificazione dei servizi di cura socio-educativi rivolti ai bambini e cura rivolti a persone con limitazioni dell'autonomia e potenziamento della rete infrastrutturale e dell'offerta di servizi sanitari e socio sanitari territoriali.</li> </ul> <p><b>Obiettivo tematico 3 - Competitività dei sistemi produttivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Risultato atteso 3.3</b> Consolidamento, riqualificazione e diversificazione dei sistemi produttivi territoriali.</li> <li>• <b>Risultato atteso 3.5</b> Nascita e consolidamento delle Micro, Piccole e Medie imprese a carattere innovativo.</li> </ul>	<p>FSE FESR</p>	<p>PON Inclusione</p> <p>PON Imprese e competitività</p>

<sup>13</sup> L'erogazione dei VUSP - su ispirazione del **modello dei CESU francesi - Chèque Emploi Service Universel** francesi alla cui introduzione è seguito un incremento degli occupati nel settore dei **servizi alla persona dell'11%**) - è prevista all'interno del disegno di legge **"Istituzione del voucher universale per i servizi alla persona e alla famiglia"** proposto il 18 marzo 2014 ed è orientato a rispondere alle seguenti esigenze: a) promuovere l'occupazione femminile migliorando l'offerta e la pluralità di servizi che favoriscono la conciliazione fra vita familiare e attività professionale; b) creare un sistema di welfare che consenta alle famiglie di accedere ai servizi alla persona del mercato regolare, pubblico e privato, a costi sostenibili in rapporto al proprio reddito; c) rendere sostenibile un moderno sistema dei servizi alla persona attraverso la responsabilizzazione, il coinvolgimento e la valorizzazione di tutti i soggetti pubblici e privati del settore sociale e delle imprese al fine di mobilitare risorse aggiuntive a quelle pubbliche; d) contrastare il lavoro sommerso presente in larga misura nel settore dei servizi alla persona promuovendo una maggiore domanda di servizi regolari e migliori condizioni di lavoro, incrementare l'occupazione e la creazione d'impresie attive in tale settore; e) rendere visibile il saldo positivo fra i costi pubblici a sostegno dei servizi alla famiglia e gli introiti fiscali e contributivi derivanti dall'emersione del lavoro irregolare; f) indirizzare le risorse pubbliche e private per sostenere prevalentemente i soggetti della domanda di servizi alla persona, sulla base del principio di sussidiarietà, consentendo così alle famiglie di scegliere liberamente i servizi che meglio si adattano alle proprie esigenze e riducendo i costi burocratici e le inefficienze pubbliche; g) far fronte all'incremento della domanda di servizi alla persona determinato dall'invecchiamento della popolazione, dall'aumento delle persone non autosufficienti, dalla maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dalla crescita di famiglie monoparentali; h) far fronte ai rischi di maggiore esclusione sociale determinati dal ciclo recessivo e trasformare questa criticità in una opportunità di riforma dei servizi alla persona; i) promuovere modalità di certificazione delle competenze dei lavoratori che prestano servizi alla persona e di accreditamento di imprese e associazioni che operano nel settore per garantire una più alta qualità e personalizzazione dei servizi e la loro capacità relazionale; j) disporre di modello universale, flessibile e personalizzato di voucher per l'erogazione dei servizi alla persona nel quale convergano gli analoghi sistemi gestiti dallo Stato, dalle Regioni, dalle Province e dai Comuni; k) mettere a disposizione un sistema che semplifichi l'utilizzo dei servizi alla persona e che riduca gli oneri amministrativi e gli altri adempimenti burocratici che gravano sulla famiglia. I VUSP sono altresì inclusi fra le proposte contenute all'interno delle Linee guida per la riforma del Terzo settore sulle quali è stata avviata dal Governo apposita consultazione aperta a contributi e commenti dal 13 maggio al 13 giugno 2014. Entro le due settimane successive sarà predisposto il relativo disegno di legge delega la cui approvazione da parte del Consiglio dei Ministri è prevista il 27 giugno 2014. L'11 Maggio è stato inoltre annunciata la presentazione di un DDL dal titolo "Istituzione del voucher universale per i servizi alla persona e alla famiglia"



**5. PROGRAMMA NAZIONALE DI ORIENTAMENTO, INCREMENTO DEL KNOW-HOW E CREAZIONE DI FIGURE SPECIALIZZATE NELLA FORMAZIONE DI PROFILI AFFERENTI ALLA GREEN ECONOMY**

<p><b>5.1 Formazione di 1000 Responsabili dell'orientamento presso istituti secondari di Il grado su tutto il territorio nazionale</b></p>	<p>Formazione e specializzazione di 1000 orientatori in istituti secondari di Il grado specializzati nell'orientamento e promozione dei Green jobs a supporto di giovani appartenenti alla fascia di età 14-18 anni con funzione anche di creazione/promozione di <i>liason office</i> con poli tecnologici, incubatori di imprese e servizi di supporto all'autoimprenditorialità presenti sui rispettivi territori di riferimento</p>	<p><b>Obiettivo tematico 1 - Rafforzare la ricerca, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 4 - sostenere la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio in tutti i settori</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 5 - Promuovere l'adattamento al cambiamento climatico, la prevenzione e la gestione dei rischi</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 6 - Tutelare l'ambiente e promuovere l'uso efficiente delle risorse</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 8 - Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 9 - Inclusione sociale e lotta alla povertà</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 10 - Investire nell'istruzione, formazione e formazione professionale, per le competenze e l'apprendimento permanente</b></p>	<p>FSE FESR FEASR FEAMP FSC</p>	<p>PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione</p> <p>PON Ricerca e Innovazione</p> <p>PON Imprese e competitività</p> <p>PON Istruzione</p> <p>Rerete rurale Nazionale</p> <p>Programma FEAMP</p> <p>Programmazione Fondo Sviluppo e Coesione</p>
--	---	---	---	--



<p><b>5.2 Percorsi di orientamento e sviluppo delle competenze nel settore della Green economy per almeno 200 istituti secondari di II grado collocati in aree interne <sup>14*</sup></b></p>	<p>Realizzazione di percorsi di orientamento ai Green jobs in 200 istituti secondari di II grado collocati in aree rurali e preferibilmente nei “Centri di offerta di servizi” individuati nei comuni o aggregati di comuni confinanti, in grado di offrire simultaneamente: tutta l’offerta scolastica secondaria, almeno un ospedale sede di DEA di I livello<sup>15</sup>e almeno una stazione ferroviaria di categoria Silver<sup>16</sup></p>	<p><b>Obiettivo tematico 1 - Rafforzare la ricerca, lo sviluppo tecnologico e l’innovazione</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 4 - sostenere la transizione verso un’economia a basse emissioni di carbonio in tutti i settori</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 5 - Promuovere l’adattamento al cambiamento climatico, la prevenzione e la gestione dei rischi</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 6 - Tutelare l’ambiente e promuovere l’uso efficiente delle risorse</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 8 - Promuovere l’occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 9 - Inclusione sociale e lotta alla povertà</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 10 - Investire nell’istruzione, formazione e formazione professionale, per le competenze e l’apprendimento permanente</b></p>	<p>FSE FESR FEASR FEAMP FSC</p>	<p>PON Sistemi di politiche attive per l’occupazione</p> <p>PON Ricerca e Innovazione</p> <p>PON Imprese e competitività</p> <p>PON Istruzione</p> <p>Rete rurale Nazionale</p> <p>Programma FEAMP</p> <p>Programmazione Fondo Sviluppo e Coesione</p>
---	--	---	---	--

<sup>14</sup>Per la definizione di Aree interne comprensive di aree intermedie, periferiche e ultra-periferiche, si veda quanto indicato nell’Accordo di partenariato ([http://www.dps.gov.it/opencms/export/sites/dps/it/documentazione/AccordoPartenariato/Accordo\\_di\\_Parteneriato\\_Italia\\_completo\\_18.04.2014\\_Finale.pdf](http://www.dps.gov.it/opencms/export/sites/dps/it/documentazione/AccordoPartenariato/Accordo_di_Parteneriato_Italia_completo_18.04.2014_Finale.pdf)) a pag.98. Le aree così individuate rappresentano il 53% circa dei comuni italiani (4.261) cui fa capo il 23 % della popolazione italiana secondo l’ultimo censimento, pari a oltre 13.500.000 abitanti, residenti in una porzione del territorio che supera il 60 % della superficie nazionale. Tutti i comuni delle Aree interne sono comuni rurali e tutta la popolazione, è popolazione rurale. In particolare, circa il 97 % della popolazione delle Aree interne risiede in Comuni della zona C (Aree rurali intermedie) e della zona D (Aree rurali con problemi di sviluppo).

<sup>15</sup> L’ospedale sede DEA di I livello rappresenta un’aggregazione funzionale di unità operative che, oltre alle prestazioni fornite dal Pronto Soccorso, garantisce le funzioni di osservazione, breve degenza e di rianimazione e realizza interventi diagnostico-terapeutici di medicina generale, chirurgia generale, ortopedia e traumatologia, terapia intensiva di cardiologia. Inoltre assicura le prestazioni di laboratorio di analisi chimico-cliniche e microbiologiche, di diagnostica per immagini, e trasfusionali.

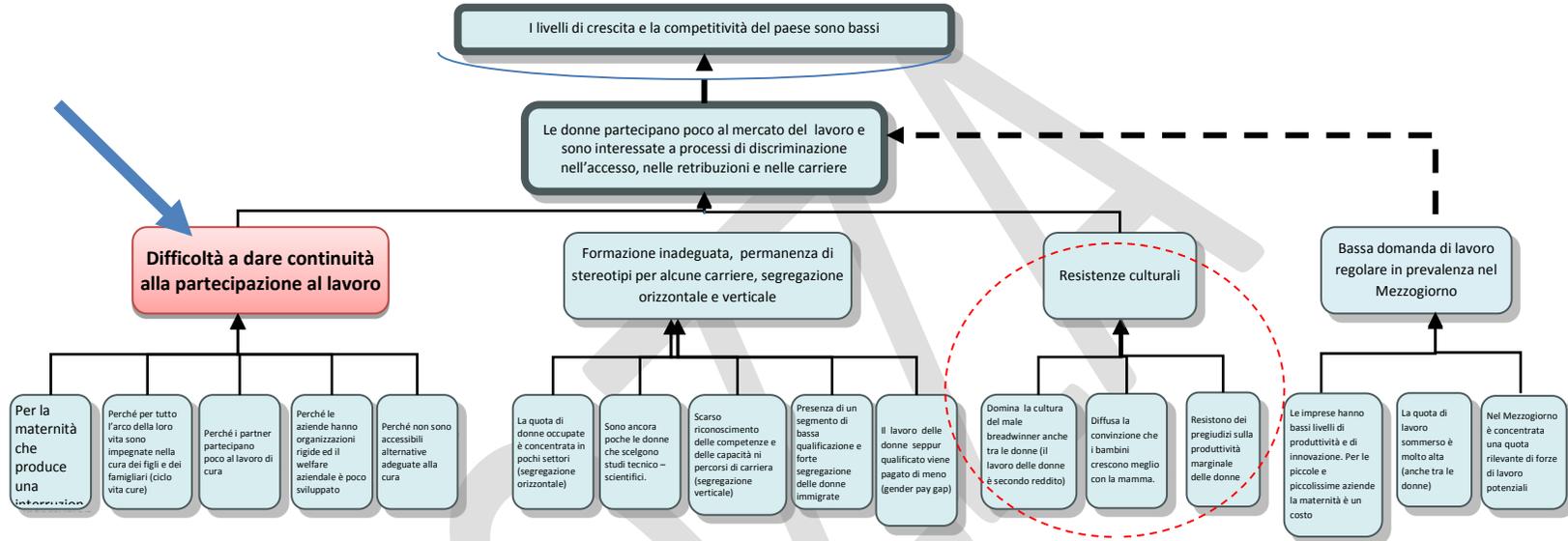
<sup>16</sup> RFI classifica le stazioni in: PLATINUM, stazioni caratterizzate da una frequentazione ed un alto numero di treni medi/giorno; GOLD, impianti medio-grandi che presentano una frequentazione abbastanza alta; SILVER, impianti medio-piccoli con una frequentazione media; BRONZE, impianti piccoli con una bassa frequentazione che svolgono servizi regionali.



6. ASSISTENZA TECNICA AL PRESIDIO NAZIONALE (AUTORITA' DI GESTIONE) E SUPPORTO ALL'IMPLEMENTAZIONE DELLE POLITICHE E DEGLI INTERVENTI REGIONALI PER LE POLITICHE DI GENERE, IL WORKLIFE BALANCE E IL WELFARE DI SECONDO LIVELLO				
<p>6.1 Supporto alle Autorità di gestione dei PON deputati all'implementazione di politiche di genere, di work life balance e di promozione del welfare di secondo livello nella definizione degli interventi a valenza nazionale</p>	<p>Assistenza tecnica e supporto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>nella definizione degli obiettivi operativi delle politiche e degli interventi;</li> <li>nello sviluppo e coinvolgimento del network di stakeholders istituzionali e del privato sociale;</li> <li>nella individuazione di aree e destinatari target;</li> <li>nell'implementazione di dispositivi e misure a regia nazionale e delle relative procedure di attuazione ivi compresa la predisposizione e gestione di bandi e avvisi pubblici;</li> <li>nella elaborazione /implementazione di un sistema di monitoraggio e valutazione teso ad assicurare la verifica e analisi quali-quantitativa dei risultati progressivamente conseguiti;</li> <li>nel trasferimento fra regioni meno sviluppate, in transizione e più sviluppate di approcci/metodi e procedure per l'implementazione delle politiche/sviluppo di modelli relativi a dispositivi/misure di politica attiva;</li> <li>nella diffusione e mainstreaming degli esiti delle politiche/interventi.</li> </ul>	<p><b>Obiettivo tematico 8 - Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 9 - Inclusione sociale e lotta alla povertà</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 11 - Rafforzare la capacità istituzionale e promuovere un'amministrazione pubblica efficiente</b></p>	<p>FSE FESR</p>	<p>PON Inclusione</p> <p>PON Governance, reti, progetti speciali e assistenza tecnica</p> <p>PON Ricerca e Innovazione</p> <p>PON Imprese e competitività</p>
<p>6.2 Supporto alle Regioni meno sviluppate, in transizione e più sviluppate nella implementazione delle programmazioni regionali mirate a sviluppare politiche di genere, di work life balance e di promozione del welfare di secondo livello</p>	<p>Assistenza tecnica e supporto attraverso presidi territoriali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>nella predisposizione e gestione di bandi e avvisi pubblici relativi all'attuazione di dispositivi e misure a regia regionale;</li> <li>nella definizione dei cicli gestionali di processo/attuazione degli interventi funzionali alle politiche;</li> <li>nello sviluppo e coinvolgimento del network di stakeholders istituzionali e del privato sociale;</li> <li>nella elaborazione /implementazione di sistemi di monitoraggio e valutazione coerenti con gli obiettivi delle programmazioni e orientati alla verifica e analisi quali-quantitativa dei risultati progressivamente conseguiti;</li> <li>nello sviluppo del network di attori istituzionali e parti sociali a sostegno dell'attuazione degli interventi;</li> <li>nel raccordo strategico ed operativo fra Autorità Responsabili di programmazioni che interessano Fondi diversi, ma stessi target destinatari al fine di assicurare coerenza, complementarietà ed efficienza strategica degli interventi</li> </ul>	<p><b>Obiettivo tematico 8 - Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 9 - Inclusione sociale e lotta alla povertà</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 11 - Rafforzare la capacità istituzionale e promuovere un'amministrazione pubblica efficiente</b></p>	<p>FSE FESR</p>	<p>PON Inclusione</p> <p>PON Governance, reti, progetti speciali e assistenza tecnica</p> <p>PON Ricerca e Innovazione</p> <p>PON Imprese e competitività</p> <p>POR regionali</p>

## Programma di promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro - Le azioni a livello territoriale

### PRIMO AMBITO - FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA LAVORO



**Tab 2 - Programma di promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro - Le azioni Territoriali - Conciliazione lavoro famiglia**

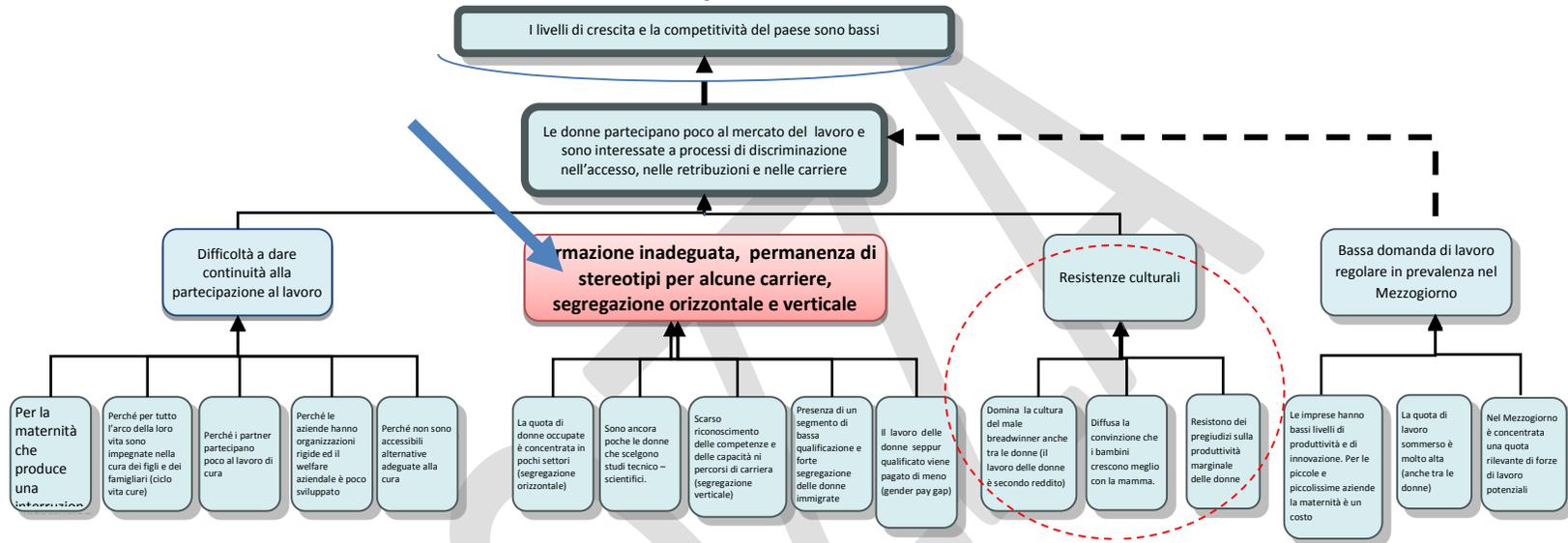
RISULTATI ATTESI	AZIONI POSSIBILI	ACCORDO DI PARTENARIATO (VERSIONE DEL 22 APRILE 2014) OBIETTIVI TEMATICI, RISULTATI ATTESI ED AZIONI DI RIFERIMENTO	FONDO	PON/PROGRAMMA NAZIONALE /POR DI RIFERIMENTO
<b>1. POTENZIAMENTO DEI SERVIZI E DIFFUSIONE DELLE MISURE DI WORK-LIFE BALANCE A LIVELLO TERRITORIALE E AZIENDALE</b>				
1.1 Adeguamento alla domanda reale dell'offerta di servizi di cura per bambini e persone non autosufficienti, attraverso il potenziamento e la qualificazione della rete territoriale dei servizi	<p><b>1.1.1 Potenziamento ed innovazione dei servizi di cura per la prima infanzia (0-3 anni)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Finanziamento dei piani di investimento dei Comuni finalizzati al potenziamento della rete infrastrutturale di servizi socio-educativi per la prima infanzia</li> <li>Regimi di aiuto a sostegno degli investimenti privati nelle strutture di servizi socio-educativi</li> <li>Interventi di sostegno allo sviluppo di modelli organizzativi dei servizi flessibili ed economicamente sostenibili</li> <li>Azioni di monitoraggio della domanda di servizi di cura per la prima infanzia da parte di stranieri immigrati extra-comunitari.</li> </ul>	<p><b>Obiettivo tematico 8 - Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 9 - Inclusione sociale e lotta alla povertà</b> <u>Promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione</u></p> <p><b>Risultato atteso 9.3.</b> Aumento/consolidamento/qualificazione dei servizi di cura socio-educativi rivolti ai bambini e cura rivolti a persone con limitazioni dell'autonomia e potenziamento della rete infrastrutturale e dell'offerta di servizi sanitari e socio sanitari territoriali.</p>	FSE FESR FEASR FSC	PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione  PON Inclusione  Rete rurale Nazionale  Programmazione Fondo Sviluppo e Coesione  POR regionali
	<p><b>1.1.2 Potenziamento ed innovazione dei servizi di cura per i bambini tra 4 e 12 anni</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Finanziamento dei piani di investimento dei Comuni finalizzati al potenziamento della rete infrastrutturale di servizi socio-educativi per i bambini da 4 a 12 anni (post scuola)</li> <li>Regimi di aiuto a sostegno degli investimenti privati nelle strutture di servizi socio-educativi per i bambini da 4 a 12 anni (post scuola)</li> <li>Interventi di sostegno allo sviluppo di modelli organizzativi dei servizi flessibili ed economicamente sostenibili</li> <li>Azioni di monitoraggio della domanda di servizi di cura per i bambini da 4 a 12 anni da parte di stranieri immigrati extra-comunitari (post scuola).</li> <li>Definizione di standard qualitativi per i servizi socio-educativi dei bambini da 4 -12 anni (post scuola).</li> </ul>	<p><b>Obiettivo tematico 9 - Inclusione sociale e lotta alla povertà</b> <u>Promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione</u></p> <p><b>Risultato atteso 9.3</b> Aumento/consolidamento/qualificazione dei servizi di cura socio-educativi rivolti ai bambini e cura rivolti a persone con limitazioni dell'autonomia e potenziamento della rete infrastrutturale e dell'offerta di servizi sanitari e socio sanitari territoriali.</p>	FSE FESR FEASR FSC	PON Inclusione  Rete rurale Nazionale  Programmazione Fondo Sviluppo e Coesione  POR regionali

	<p><b>1.1.3 Potenziamento ed innovazione dei servizi di cura per le persone non autosufficienti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Finanziamento dei piani di investimento dei Comuni finalizzati al potenziamento della rete infrastrutturale di servizi di cura per le persone non autosufficienti.</li> <li>Regimi di aiuto a sostegno degli investimenti privati nelle strutture di servizi di cura per le persone non autosufficienti.</li> <li>Interventi di sostegno al potenziamento, all'innovazione ed alla qualificazione della rete dei servizi sociosanitari domiciliari ed a ciclo diurno.</li> </ul>	<p><b>Obiettivo tematico 9 - Inclusione sociale e lotta alla povertà</b> <u>Promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione</u></p> <p><b>Obiettivo specifico 3.</b> Aumento/consolidamento/qualificazione dei servizi di cura socio-educativi rivolti ai bambini e cura rivolti a persone con limitazioni dell'autonomia e potenziamento della rete infrastrutturale e dell'offerta di servizi sanitari e socio sanitari territoriali.</p>	<p>FSE FESR FEASR FSC</p>	<p><b>PON Inclusione</b></p> <p>Rete rurale Nazionale</p> <p>Programmazione Fondo Sviluppo e Coesione</p> <p>POR regionali</p>
<p><b>1.2 Aumento dell'occupazione femminile attraverso misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata/familiare anche mediante iniziative tese all'introduzione di innovazioni organizzative nei luoghi di lavoro</b></p>	<p><b>1.2.1 Aumento del numero di imprese che realizzano interventi di conciliazione lavoro-famiglia e di welfare aziendale correlati ad aumenti della produttività</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Creazione di Fondi FlexWelf che cofinanziano la pianificazione ed attuazione di misure di flessibilità e riorganizzazione dei processi produttivi, in grado di correlare welfare aziendale ed obiettivi di produttività e competitività delle imprese.</li> <li>Percorsi di formazione di consulenti aziendali con competenze multidisciplinari (orari, sistemi di produzione, fisco e welfare, relazioni industriali, diritto del lavoro, diversity management) specializzati nella gestione del cambiamento organizzativo, finalizzato a promuovere incrementi di produttività e obiettivi di welfare aziendale.</li> <li>Azioni specifiche di informazione, sensibilizzazione, promozione e formazione rivolte alle parti sociali.</li> <li>Azioni di supporto (consulenza e trasferimento di idee, soluzioni organizzative e know how) alle aziende che ricevono aiuti per innovazione e/o internazionalizzazione sui temi della flessibilità funzionale, degli orari e del welfare aziendale.</li> </ul>	<p><b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione</b> <b>Risultato atteso 8.2.</b> Aumentare l'occupazione femminile, attraverso il rafforzamento delle misure per l'inserimento lavorativo delle donne, la promozione della parità tra uomini e donne e la conciliazione tra vita professionale e vita privata/familiare, il sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità.</p> <p><b>Obiettivo tematico 3 - Competitività dei sistemi produttivi</b></p> <p><b>Risultato atteso 3.3</b> Rilancio della propensione agli investimenti del sistema produttivo <b>Risultato atteso 3.3</b> Consolidamento, riqualificazione e diversificazione dei sistemi produttivi territoriali. <b>Risultato atteso 3.4</b> Incremento del livello di internazionalizzazione dei sistemi produttivi e dell'attrattività del sistema imprenditoriale rispetto agli investimenti esteri (IDE) <b>Risultato atteso 3.5</b> Nascita e consolidamento delle Micro, Piccole e Medie imprese a carattere innovativo.</p> <p><b>Obiettivo tematico 1 - Ricerca e Innovazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Risultato atteso 1.1</b> Incremento dell'attività di innovazione delle imprese.</li> <li><b>Risultato atteso 1.3.</b> Promozione di nuovi mercati per l'innovazione attraverso la qualificazione della domanda pubblica, la promozione di standard di qualità, le competizioni tecnologiche orientate a premiare la capacità di soluzione di specifici problemi di rilevanza sociale.</li> </ul>	<p>FSE FESR</p> <p>FESR FEASR FEAMP</p> <p>FESR FEASR</p>	<p>PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione</p> <p>PON Ricerca e Innovazione</p> <p>PON Imprese e competitività</p> <p>Rete rurale Nazionale</p> <p>Programma FEAMP</p> <p>POR regionali</p>

	<p><b>1.2.2 Aumento del numero dei contratti di produttività che tengono conto delle esigenze di conciliazione vita-lavoro</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivi ed altre azioni di sostegno alla stipula di contratti di produttività ancorati a misure di conciliazione vita-lavoro.</li> <li>• Azioni specifiche di informazione, sensibilizzazione, promozione e formazione rivolte alle parti sociali.</li> </ul>	<p><b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Risultato atteso 8.2.</b> Aumentare l'occupazione femminile, attraverso il rafforzamento delle misure per l'inserimento lavorativo delle donne, la promozione della parità tra uomini e donne e la conciliazione tra vita professionale e vita privata/familiare, il sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità.</li> </ul> <p><b>Obiettivo tematico 3 - Competitività dei sistemi produttivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Risultato atteso 3.1.</b> Rilancio della propensione agli investimenti del sistema produttivo</li> <li>• <b>Risultato atteso 3.3</b> Consolidamento, riqualificazione e diversificazione dei sistemi produttivi territoriali.</li> <li>• <b>Risultato atteso 3.5.</b> Nascita e consolidamento delle Micro, Piccole e Medie imprese a carattere innovativo.</li> </ul>	<p>FSE FESR</p> <p>FESR FEASR FEAMP</p>	<p>PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione</p> <p>PON Ricerca e Innovazione</p> <p>PON Imprese e competitività</p> <p>Rete rurale Nazionale</p> <p>Programma FEAMP POR regionali</p>
	<p><b>1.2.3 Maggiore diffusione delle misure di welfare aziendale nelle PMI e nelle microimprese</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni di sostegno all'utilizzo dei "voucher o altri incentivi per il welfare aziendale" specificamente rivolte alle medie, piccole e micro imprese.</li> <li>• Azioni di sostegno alla definizione ed adozione di piani di welfare aziendale nelle PMI, anche attraverso l'erogazione diretta dei servizi.</li> </ul>	<p><b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Risultato atteso 8.2.</b> Aumentare l'occupazione femminile, attraverso il rafforzamento delle misure per l'inserimento lavorativo delle donne, la promozione della parità tra uomini e donne e la conciliazione tra vita professionale e vita privata/familiare, il sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità.</li> </ul>	<p>FSE</p>	<p>PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione</p> <p>POR regionali</p>
	<p><b>1.2.4 Riduzione del numero di donne che abbandonano il lavoro a causa della maternità</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivi alle assunzioni in sostituzione delle lavoratrici in maternità, anche attraverso aumenti dello sgravio contributivo.</li> <li>• Rimborso dei costi di <i>child care</i> per le lavoratrici madri che riprendono il lavoro.</li> <li>• Incentivi alle aziende che consentono alle lavoratrici madri di astenersi da lavoro per lunghi periodi (almeno fino al compimento di un anno del bambino) attraverso l'integrazione delle indennità sia per il congedo di maternità che per quello parentale e la predisposizione di piani di rientro flessibili (smartworking, banca delle ore, par time)</li> </ul>	<p><b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Risultato atteso 8.2.</b> Aumentare l'occupazione femminile, attraverso il rafforzamento delle misure per l'inserimento lavorativo delle donne, la promozione della parità tra uomini e donne e la conciliazione tra vita professionale e vita privata/familiare, il sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità.</li> </ul>	<p>FSE</p>	<p>PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione</p> <p>POR regionali</p>

## Programma di promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro - Le azioni a livello regionale

### SECONDO AMBITO - RIDURRE LO SQUILIBRIO FORMATIVO ED EDUCATIVO DELLE DONNE



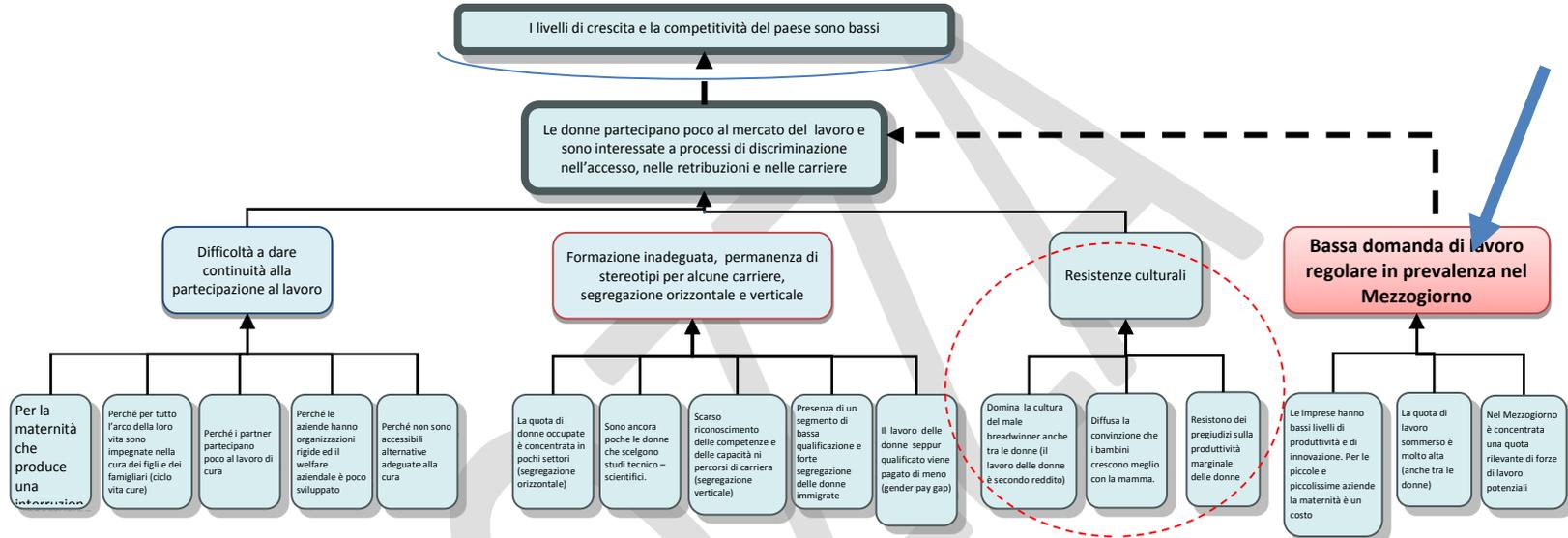
**Tab. 3 - Programma di promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro - Le azioni Territoriali - Educazione e formazione delle donne**

RISULTATI ATTESI	AZIONI	ACCORDO DI PARTENARIATO (VERSIONE DEL 22 APRILE 2014) OBIETTIVI TEMATICI, RISULTATI ATTESI ED AZIONI DI RIFERIMENTO	FONDO	PON/PROGRAMMA NAZIONALE /POR DI RIFERIMENTO
<b>2. RIDUZIONE DEGLI SQUILIBRI IN MATERIA DI ISTRUZIONE E EDUCAZIONE DELLE DONNE</b>				
<b>2.1 Riduzione del numero di giovani donne Neet</b>	<b>Riduzione della dispersione scolastica</b>	<p><b>Obiettivo Tematico 10 - Istruzione e formazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Risultato atteso 10.1</b> Riduzione del fallimento formativo precoce e della dispersione scolastica e formativa a parità di contesto e con attenzione a specifici target, anche attraverso la promozione della qualità dei sistemi di istruzione pre - scolare , primaria e secondaria e dell'istruzione e formazione professionale</li> </ul> <p>→ [Azioni di governance connesse]</p> <p><b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione</b></p> <p><b>Obiettivo tematico 9 - Inclusione sociale e lotta alla povertà</b></p>	FSE	<p>PON Istruzione</p> <p>PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione</p> <p>PON Inclusione</p> <p>POR Regionali</p>
	<b>Aumento del numero di giovani donne NEET assunte attraverso il contratto di apprendistato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni integrate finalizzate alla riduzione del fallimento formativo precoce in aree di esclusione sociale e culturale, attraverso l'attivazione di reti di scuole ed altri attori territoriali</li> <li>• Interventi a sostegno di madri e famiglie nei compiti educativi e nella genitorialità</li> <li>• Azioni di promozione dell'accesso all'istruzione di base, con particolare riguardo alle persone in crescita più fragili</li> <li>• Azioni di definizione e promozione di strategie didattiche innovative più inclusive</li> <li>• Promozione e realizzazione di percorsi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (giovani dai 15 ai 25 anni)</li> </ul>	<p><b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Risultato atteso Obiettivo specifico 8.1</b> Aumentare l'occupazione dei giovani attraverso il rafforzamento delle misure attive e preventive sul mercato del lavoro, il contrasto al fenomeno NEET (in coerenza con la raccomandazione europea sullo youth guarantee), il rafforzamento dell'apprendistato e altre misure di inserimento al lavoro, la promozione di auto impiego e autoimprenditorialità</li> </ul> <p>In esplicita connessione con:</p> <p><b>Obiettivo Tematico 10 - Istruzione e formazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Risultato atteso 10.5.</b> Innalzamento dei livelli di competenze, di partecipazione e di successo formativo nell'istruzione universitaria e/o equivalente attraverso l'ampliamento dell'accesso all'istruzione superiore, la riduzione dei tassi di abbandono precoci degli studi, il miglioramento della qualità e efficienza dell'istruzione superiore, l'accrescimento della pertinenza al mercato del lavoro, dei programmi di istruzione superiore e/o equivalente.</li> </ul> <p>→ [Azioni di governance connesse]</p>	<p>FSE FESR EYF (Youth Guarantee)</p> <p>FSE FESR</p> <p>FSE FESR</p>

RISULTATI ATTESI	AZIONI	ACCORDO DI PARTENARIATO (VERSIONE DEL 22 APRILE 2014) OBIETTIVI TEMATICI, RISULTATI ATTESI ED AZIONI DI RIFERIMENTO	FONDO	PON/PROGRAMMA NAZIONALE /POR DI RIFERIMENTO
<b>2. RIDUZIONE DEGLI SQUILIBRI IN MATERIA DI ISTRUZIONE E EDUCAZIONE DELLE DONNE</b>				
	tecniche professionali, con l'obiettivo prioritario della promozione dell'apprendistato	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Risultato atteso 10.6.</b> Qualificazione dell'offerta di istruzione e formazione tecnica e professionale, attraverso l'intensificazione dei rapporti scuola-formazione-impresa e lo sviluppo di poli tecnico-professionali → [Azioni di governance connesse]</li> </ul>		
<b>2.2 Aumento del numero delle donne con livello d'istruzione più elevato, in particolare terziario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanziamento di borse di studio e prestiti d'onore, anche finalizzati a studiare all'estero, riservate a donne inserite in contesti familiari più disagiati</li> <li>• Azioni di potenziamento dei servizi di placement nelle università e nelle scuole secondarie superiori, allo scopo di favorire la scelta consapevole dei percorsi di studio e lavoro (rafforzamento delle competenze dei docenti referenti; promozione dell'orientamento di genere; attivazione di percorsi in alternanza e stage, anche all'estero)</li> </ul>	<p><b>Obiettivo Tematico 10 - Istruzione e formazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Risultato atteso 10.5.</b> Innalzamento dei livelli di competenze, di partecipazione e di successo formativo nell'istruzione universitaria e/o equivalente → [Azioni di governance connesse]</li> <li>▪ <b>Risultato atteso 10.6.</b> Qualificazione dell'offerta di istruzione e formazione tecnica e professionale, attraverso l'intensificazione dei rapporti scuola-formazione-impresa e lo sviluppo di poli tecnico-professionali → [Azioni di governance connesse]</li> </ul>	FSE  FSE	PON Istruzione  PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione  POR Regionali
<b>2.3 Aumento del numero delle donne lavoratrici con bassi inquadramenti che partecipano all'apprendimento permanente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivi al congedo parentale maschile, funzionali al riequilibrio fra i partner del lavoro di cura familiare [Cfr. Intervento proposto 1.2 "Aumento del numero di imprese che attivano misure di welfare aziendale" ]</li> </ul>	<p><b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Risultato atteso 8. 2.</b> Aumentare l'occupazione femminile, attraverso il rafforzamento delle misure per l'inserimento lavorativo delle donne, la promozione della parità tra uomini e donne e la conciliazione tra vita professionale e vita privata/familiare, il sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità.</li> </ul>	FSE	PON Istruzione  PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione  POR Regionali
<b>2.4 Riduzione del gap di genere nelle discipline tecnico scientifiche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni di sostegno al miglioramento delle competenze chiave delle studentesse, in particolare in matematica (adeguamento attrezzature e strumenti didattici; rafforzamento competenze degli insegnanti; coinvolgimento di esperti per attivazione di processi di miglioramento continuo nelle scuole; campagne contro gli stereotipi di genere)</li> </ul>	<p><b>Obiettivo Tematico 10 - Istruzione e formazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Risultato atteso 10. 2.</b> Miglioramento delle competenze chiave degli allievi, anche e mediante il supporto dello sviluppo delle capacità di docenti, formatori e staff.</li> <li>▪ <b>Risultato atteso 10.8.</b> Diffusione della società della conoscenza nel mondo della scuola e della formazione e adozione di approcci didattici innovativi anche attraverso il sostegno all'accesso di nuove tecnologie e la fornitura di strumenti di apprendimento adeguati e la promozione di risorse di apprendimento on line.</li> </ul>	FSE  FSE	PON Istruzione  POR Regionali
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campagne informative ed azioni di promozione della partecipazione delle donne ai percorsi di istruzione tecnica superiore (ITS).</li> </ul>	<p><b>Obiettivo Tematico 10 - Istruzione e formazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Risultato atteso 10.6</b> Qualificazione dell'offerta di istruzione e formazione tecnica e professionale, attraverso l'intensificazione dei rapporti scuola-formazione-impresa e lo sviluppo di poli tecnico-professionali</li> <li>▪ [Azioni di governance connesse]</li> </ul>	FSE	PON Istruzione  POR Regionali

RISULTATI ATTESI	AZIONI	ACCORDO DI PARTENARIATO (VERSIONE DEL 22 APRILE 2014) OBIETTIVI TEMATICI, RISULTATI ATTESI ED AZIONI DI RIFERIMENTO	FONDO	PON/PROGRAMMA NAZIONALE /POR DI RIFERIMENTO
<b>2. RIDUZIONE DEGLI SQUILIBRI IN MATERIA DI ISTRUZIONE E EDUCAZIONE DELLE DONNE</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campagne informative ed azioni di promozione della partecipazione delle donne alle facoltà tecnico-scientifiche con particolare riferimento ai settori oggetto di investimenti (green economy, blue economy, servizi alla persona, servizi socio-sanitari, valorizzazione del patrimonio culturale, ICT)</li> </ul>	<b>Obiettivo Tematico 10 - Istruzione e formazione</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Risultato atteso 10.5</b> Innalzamento dei livelli di competenze, di partecipazione e di successo formativo nell'istruzione universitaria e/o equivalente</li> </ul>	FSE FEASR	PON Istruzione Rete Rurale Nazionale POR Regionali
	Interventi di sostegno alla diffusione di dottorati di ricerca industriali per laureate cofinanziati dalle imprese	<b>Obiettivo tematico 1 - Ricerca e Innovazione</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Risultato atteso 1.1</b> Incremento dell'attività di innovazione delle imprese</li> <li><b>Risultato atteso 1.3</b> Promozione di nuovi mercati per l'innovazione attraverso la qualificazione della domanda pubblica, la promozione di standard di qualità, le competizioni tecnologiche orientate a premiare la capacità di soluzione di specifici problemi di rilevanza sociale</li> </ul> <b>Obiettivo Tematico 10 - Istruzione e formazione</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Risultato atteso 10.5</b> Innalzamento dei livelli di competenze, di partecipazione e di successo formativo nell'istruzione universitaria e/o equivalente</li> </ul>	FESR FEASR  FSE FESR	PON Istruzione PON Ricerca e Innovazione PON Imprese e competitività POR Regionali

**Programma di promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro - Le azioni a livello regionale**  
**TERZO AMBITO - AUMENTARE L'OCCUPAZIONE FEMMINILE**



**Tab 4 - Programma di promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro - Le azioni Territoriali - Educazione e formazione**

RISULTATI ATTESI	AZIONI	ACCORDO DI PARTENARIATO (VERSIONE DEL 22 APRILE 2014) OBIETTIVI TEMATICI, RISULTATI ATTESI ED AZIONI DI RIFERIMENTO	FONDO	PON/PROGRAMMA NAZIONALE /POR DI RIFERIMENTO
<b>3. AUMENTO DEL TASSO DI TRANSIZIONE VERSO L'OCCUPAZIONE REGOLARE DELLE FORZE DI LAVORO POTENZIALI FEMMINILI NEL MEZZOGIORNO</b>				
<b>3.1 Aumento della domanda di lavoro regolare femminile, attraverso il generale rafforzamento del sistema economico ed imprenditoriale e l'emersione del lavoro non regolare</b>	3.1.1 Azioni finalizzate ad aumentare la produttività e la competitività del sistema economico e imprenditoriale meridionale, attraverso la valorizzazione e lo sviluppo della sua base manifatturiera, agro alimentare e di terziario innovativo, in particolare nei settori che offrono maggiori prospettive di crescita (prioritariamente: green economy, blue economy, servizi alla persona, servizi socio-sanitari, valorizzazione del patrimonio culturale, ICT)  [ in connessione con le azioni innovative di cui ai risultati attesi specifici sub 3.2 e 3.5 cfr. colonna accanto) Cfr. Intervento proposto 1.2 "Aumento del numero di imprese che attivano misure di welfare aziendale" ]	<b>Obiettivo tematico 3 - Competitività dei sistemi produttivi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rilevanti tutti i relativi Risultati attesi:</li> <li>1. Rilancio della propensione agli investimenti del sistema produttivo</li> <li>2. Sviluppo occupazionale e produttivo in aree territoriali colpite da crisi diffusa delle attività produttive</li> <li>3. Consolidamento, riqualificazione e diversificazione dei sistemi produttivi territoriali</li> <li>4. Incremento del livello di internazionalizzazione dei sistemi produttivi e dell'attrattività del sistema imprenditoriale rispetto agli investimenti esteri (IDE)</li> <li>5. Nascita e consolidamento delle Micro, Piccole e Medie imprese a carattere innovativo</li> <li>6. Miglioramento dell'accesso al credito</li> <li>7. Aumento delle attività economiche profit e non profit a contenuto sociale e delle attività di agricoltura sociale</li> </ul> <b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Risultato atteso 8.2 Aumentare l'occupazione femminile, attraverso il rafforzamento delle misure per l'inserimento lavorativo delle donne, la promozione della parità tra uomini e donne e la conciliazione tra vita professionale e vita privata/familiare, il sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità</li> </ul>	FSE FESR FEASR FEAMP	PON Ricerca e Innovazione PON Imprese e competitività PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione Rete Rurale Nazionale POR Regionali
	3.1.2 Interventi a sostegno dell'inserimento lavorativo delle donne, dell'autoimpiego e dell'autoimprenditorialità femminile	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rilevanti gli aspetti di integrazione e correlazione con altri Obiettivi tematici:</li> <li>- Obiettivo tematico 1 - Ricerca, sviluppo tecnologico e innovazione</li> <li>- Obiettivo tematico 2 - Agenda digitale</li> <li>- Obiettivo tematico 6 - Tutela dell'ambiente e valorizzazione risorse culturali e ambientali</li> <li>- Obiettivo tematico 9 - Inclusione sociale e lotta alla povertà</li> <li>- Obiettivo tematico 8 - Occupazione</li> </ul>	FSE FESR FEASR FEAMP	PON Ricerca e Innovazione PON Imprese e competitività PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione Rete Rurale Nazionale POR Regionali
		<b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione</b> <b>Risultato atteso 8. 2</b> Aumentare l'occupazione femminile, attraverso il rafforzamento delle misure per l'inserimento lavorativo delle donne, la promozione della parità tra uomini e donne e la conciliazione tra vita professionale e vita privata/familiare, il sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità	FSE	PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione Programma nazionale FEAMP Fondo Sviluppo e Coesione POR Regionali

3.2 Aumento delle spese pubbliche e private per la ricerca e l'innovazione, con specifica attenzione al lavoro femminile	3.2.1 Interventi di sostegno a ricerca, innovazione e trasferimento tecnologico attraverso la formazione e l'orientamento anche di business angels con il ruolo di agenti di sviluppo e contatto fra imprese, università, servizi allo start up di impresa, poli tecnologici, investitori, servizi per il lavoro specializzati in Green Economy, Blue Economy e TIC	<p><b>Obiettivo tematico 3 - Competitività dei sistemi produttivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Risultato atteso 3.3 Consolidamento, riqualificazione e diversificazione dei sistemi produttivi territoriali,</li> <li>▪ Obiettivo specifico 3.5 Nascita e consolidamento delle Micro, Piccole e Medie imprese a carattere innovativo.</li> </ul>	FESR FEASR FEAMP	PON Imprese e competitività Rete Rurale Nazionale POR Regionali
	3.2.2 Interventi di supporto alla creazione di spin-off della ricerca e start-up innovative da parte delle donne	<p><b>Obiettivo tematico 1 - Ricerca, sviluppo tecnologico e innovazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Risultato atteso 1.2 Rafforzamento del sistema innovativo regionale, anche attraverso l'incremento della collaborazione fra imprese/reti di imprese e strutture di ricerca e la valorizzazione di queste ultime</li> </ul> <p><b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Risultato atteso 8.2 Aumentare l'occupazione femminile, attraverso il rafforzamento delle misure per l'inserimento lavorativo delle donne, la promozione della parità tra uomini e donne e la conciliazione tra vita professionale e vita privata/familiare, il sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità</li> </ul>	FESR FEAMP  FSE FESR	PON Ricerca e Innovazione PON Imprese e competitività PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione Programma nazionale FEAMP
	3.2.3 Incentivi per l'assunzione di donne ricercatrici	<p><b>Obiettivo tematico 1 - Ricerca e Innovazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Risultato atteso 1.1 Incremento dell'attività di innovazione delle imprese</li> <li>▪ Risultato atteso 1.3 Promozione di nuovi mercati per l'innovazione attraverso la qualificazione della domanda pubblica, la promozione di standard di qualità, le competizioni tecnologiche orientate a premiare la capacità di soluzione di specifici problemi di rilevanza sociale</li> </ul> <p>In esplicita connessione con:</p> <p><b>Obiettivo tematico 8 - Occupazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Risultato atteso 8.2 Aumentare l'occupazione femminile, attraverso il rafforzamento delle misure per l'inserimento lavorativo delle donne, la promozione della parità tra uomini e donne e la conciliazione tra vita professionale e vita privata/familiare, il sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità</li> </ul>	FESR FEASR  FESR FSE	PON Ricerca e Innovazione PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione Rete Rurale Nazionale POR Regionali

## Glossario degli indicatori di risultato

Gli indicatori di risultato<sup>17</sup> correlati ai risultati attesi nell'ambito degli obiettivi tematici del ciclo di programmazione 2014-2020, rilevanti in materia di incremento dell'occupazione femminile, misure di conciliazione vita-lavoro e miglioramento della competitività del sistema produttivo e quindi rispetto agli interventi proposti nel presente documento, sono indicati all'interno dell'Accordo di partenariato del 22 aprile 2014. In particolare, si rimanda per il dettaglio degli indicatori relativi agli OT 8 *Occupazione - Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori*, 9 *Promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione* e 10 *Investire nell'istruzione, formazione e formazione professionale, per le competenze e l'apprendimento permanente* alle pagine, rispettivamente, 198 e ss.(OT8), 211 e ss. (OT9), 223 e ss. (OT10) dello stesso dove, oltre agli indicatori obbligatori stabiliti dalla CE per il FSE, l'Italia ne ha definiti altri integrativi.

In questa sede, tuttavia, al fine di rafforzare il sistema di monitoraggio e quindi la capacità di misurazione in itinere dell'efficacia degli interventi proposti nel presente documento, se ne propongono ulteriori, a supporto di quelli già individuati, che aderiscono specificamente alle varie classi di intervento descritte nel paragrafo 6. Un chiaro e compiuto quadro degli indicatori, completo della motivazione della selezione degli stessi, è tra l'altro richiesto dal Regolamento di esecuzione UE/215/2014 che stabilisce le norme di attuazione del regolamento UE/1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio recante disposizioni comuni sui Fondi strutturali di investimento europeo.

Nella tabella che segue sono quindi riportate le definizioni di indicatori specifici che potranno eventualmente essere utilizzati per la verifica iniziale, progressiva e finale dell'avanzamento degli interventi.

Anche in questo caso, l'elenco degli indicatori forniti e la base dati di riferimento per il loro monitoraggio costituiscono un contributo a sostegno del lavoro di pianificazione e di sviluppo dei documenti programmatici di livello nazionale e regionale.

Gli indicatori di risultato sono stati individuati sia sulla base della documentazione esistente<sup>18</sup>, che delle attività di monitoraggio e di valutazione dei progetti di Italia Lavoro. Sono segnalati in grigio gli indicatori che non è possibile calcolare per mancanza dei dati e di specifici archivi, per il cui sviluppo è necessario prevedere una specifica spesa.

Tab. 5- Gli indicatori di risultato

N.	Indicatore	Definizione e osservazioni	Fonte
----	------------	----------------------------	-------

<sup>17</sup> Gli indicatori di risultato (Outcome indicators) misurano gli effetti auspicati e attesi, ma eventuali, riconducibili all'intervento con particolare riferimento ai beneficiari. Devono essere distinti dagli indicatori di realizzazione (Output indicators) che misurano il livello di realizzazione di un intervento e in genere si esprimono in termini di unità fisiche, occupazionali o finanziarie.

<sup>18</sup> Fabrizio Fabrizio, Philip McCann, *Outcome indicators and targets- towards a performance oriented EU Cohesion Policy*, 2011. European Commission, *Foundations and structures for a Joint Assessment Framework (JAF), including an Employment Performance Monitor (EPM) to monitor the Employment Guidelines under Europe 2020*, COM-EMCO-SPC report, Brussels, 26 November 2010. Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica e Agenzia per la diffusione delle tecnologie per l'innovazione, *QI10 - Indicatori di risultati intermedi per misurare la performance di Distretti Tecnologici e Poli di Innovazione; QI11 - Valutazione di impatto: metodi ed esperienze*, Rubettino, 2012. Italia Lavoro, *Indicatori di monitoraggio nei Masterplan dei servizi per il lavoro*, 2012.

N.	Indicatore	Definizione e osservazioni	Fonte
1	Inattivi che non cercano attivamente un lavoro ma sono disponibili a lavorare immediatamente come percentuale delle forze di lavoro (componente principale delle Forze di lavoro potenziali - FdLP)	<p>Persones tra i 15 e i 74 anni non occupate o disoccupate, per genere, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- desiderano lavorare;</li> <li>- sono disponibili a lavorare entro le due settimane successive quella di riferimento;</li> <li>- non hanno cercato un lavoro nelle quattro settimane che precedono quella di riferimento</li> </ul> <p>In percentuale delle forze di lavoro (occupati + disoccupati).</p>	Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati).
2	Tasso di mancata partecipazione al lavoro	Disoccupati 15-74 anni + parte delle Forze di lavoro potenziali 15-74 anni (inattivi che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma disponibili a lavorare) / Forze di lavoro 15-74 anni + parte delle Forze di lavoro potenziali 15-74 anni (inattivi che non cercano lavoro nelle 4 settimane ma disponibili a lavorare) per genere.	Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati).
3	Tasso di permanenza e di transizione	Numero di individui che risultano a fine periodo (1 anno) in una condizione professionale uguale o diversa da quella in cui erano a inizio periodo	Istat, Indagine longitudinale sulle forze di lavoro (microdati).
4	Tasso di occupazione	Rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento	Istat, Indagine sulle forze di lavoro (I.Stat).
5	Tasso di lavoro irregolare	Rapporto percentuale tra unità di lavoro non regolare e unità di lavoro totali	Istat, La misura dell'occupazione non regolare nelle stime di contabilità nazionale (tavole di dati)
6	Spese sostenute per l'introduzione di innovazioni (incluse le spese per ricerca e sviluppo)		Istat, Rilevazione statistica sull'Innovazione nelle Imprese (CIS 2010) (microdati)
7	Laureati in discipline tecnico-scientifiche nel 2007 che lavorano nel 2011	Sono stati considerati i diplomati (corsi di diploma del vecchio ordinamento), i laureati, i dottori di ricerca, i diplomati ai corsi di specializzazione, di perfezionamento e dei master di I e II livello (corrispondenti ai livelli Isced 5A, 5B e 6) nelle seguenti facoltà: Ingegneria, Scienze e tecnologie informatiche, Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali, Scienze statistiche, Chimica Industriale, Scienze nautiche, Scienze ambientali e Scienze biotecnologiche, Architettura (corrispondenti ai campi disciplinari Isced 42, 44, 46, 48, 52, 54 e 58).	<p>Istat, Banca dati indicatori territoriali per le politiche di sviluppo</p> <p>Istat, L'inserimento professionale dei laureati (microdati).</p> <p>Eurostat, Human Resources in Science &amp; Technology (hrst)</p> <p>Istat, Indagine longitudinale sulle forze di lavoro (microdati).</p>
8	Rapporto tra numero di spin-off e di ricercatori/professori nelle università di origine	Rapporto percentuale tra il numero di imprese spin-off create nella regione come rilevate da Netval (rapporto 2011) e il numero complessivo di ricercatori e professori associati e ordinari degli atenei della regione, come rilevato dal MIUR	Netval - MIUR
9	Tasso di natalità delle imprese nei settori knowledge intensive		<p>Eurostat: High-tech industry and knowledge-intensive services (htec)</p> <p>Istat, Demografia d'impresa (tavole di</p>

N.	Indicatore	Definizione e osservazioni	Fonte
			dati)
10	<b>Persone che hanno concluso un dottorato di ricerca occupate dopo 3 anni</b>		Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati). Eurostat, Employment situation of doctorate holders Istat, Indagine sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca (microdati)
11	<b>Tasso di Neet</b>	Quota di popolazione in età 15-29 anni né occupata e né inserita in un percorso di istruzione o formazione. Il riferimento è a qualsiasi tipo di istruzione scolastica/universitaria e a qualsiasi tipo di attività formative (corsi di formazione professionale regionale, altri tipi di corsi di formazione professionale, altre attività formative quali seminari, conferenze, lezioni private, corsi di lingua, informatica, ecc.); con la sola esclusione delle attività formative "informali" quali l'autoapprendimento.	Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati).
12	<b>Tasso di dispersione scolastica (giovani che abbandonano prematuramente gli studi)</b>	Percentuale della popolazione in età 18-24 anni che, dopo aver conseguito la licenza media (il diploma di scuola secondaria di primo grado), non ha concluso un corso di formazione professionale riconosciuto dalla Regione di almeno 2 anni e non frequenta corsi scolastici o altre attività formative.	Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati).
13	<b>Tasso di abbandono alla fine del secondo anno delle scuole secondarie superiori</b>	Abbandoni sul totale degli iscritti al secondo anno delle scuole secondarie superiori	Istat, Banca dati indicatori territoriali per le politiche di sviluppo
14	<b>Tasso di abbandono alla fine del primo anno delle scuole secondarie superiori</b>	Abbandoni sul totale degli iscritti al primo anno delle scuole secondarie superiori	Istat, Banca dati indicatori territoriali per le politiche di sviluppo
15	<b>Adulti che partecipano all'apprendimento permanente</b>	Popolazione 25-64 anni che frequenta un corso di studio o di formazione professionale (percentuale)	Istat, Banca dati indicatori territoriali per le politiche di sviluppo
16	<b>Studenti con scarse competenze in lettura e in matematica</b>	15-enni con un livello basso di competenza (al massimo primo livello) nell'area della lettura e della matematica (percentuale)	Istat, Banca dati indicatori territoriali per le politiche di sviluppo
17	<b>Studenti con elevate competenze in lettura e in matematica</b>	15-enni con un livello elevato di competenza (almeno il quarto livello) nell'area della lettura e della matematica (percentuale)	Istat, Banca dati indicatori territoriali per le politiche di sviluppo

N.	Indicatore	Definizione e osservazioni	Fonte
18	Laureati (percentuale della popolazione 30-34 anni che ha conseguito il titolo di studio terziario)	<i>First and second stage of tertiary education</i> (ISCED 97: 5B, 5A, 6).  ISCED 97, <b>5B</b> (diploma terziario extra-universitario e istruzione artistica); <b>5A</b> : diploma universitario, Laurea - Vecchio o nuovo ordinamento (corsi di durata compresa tra i 2 e i 6 anni), Laurea di primo livello - Nuovo ordinamento (corsi di 3 anni); Diploma di laurea - Vecchio ordinamento (corsi di 4/6 anni), Laurea specialistica a ciclo unico - Nuovo ordinamento (corsi di 5/6 anni), Laurea specialistica - Nuovo ordinamento (corsi di secondo livello di 2 anni), Titolo di studio post-laurea, Master di primo e secondo livello, Diploma di specializzazione; <b>6</b> (Dottore di ricerca)	Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati).
19	Sbocco occupazionale delle persone per titolo di studio	Attraverso l'Archivio amministrativo delle comunicazioni obbligatorie è possibile effettuare l'analisi longitudinale sugli sbocchi occupazionali di tutte le persone individuate attraverso il codice fiscale e quindi anche dei laureati delle singole facoltà o dei diplomati delle singole scuole. L'indagine longitudinale attraverso le CO di ciascuna Regione consente di verificare se la persona è occupata in una impresa che ha la sede di lavoro nella stessa regione. Se la persona lavora in una impresa con sede in altra regione, anche se mantiene la residenza nella regione di nascita, occorre utilizzare l'archivio delle CO nazionale gestito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che consente di seguire tutti gli spostamenti di lavoro.	Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Archivio amministrativo delle comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione effettuate dai datori di lavoro (CO)  Regioni, CO dovute dai datori di lavoro la cui sede di lavoro è ubicata nella stessa regione
20	Quota di apprendisti sul totale		INPS, Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti
21	Inattivi e occupati part-time a causa dell'inadeguatezza o dell'eccessivo costo dei servizi di cura per l'infanzia e per le persone non autosufficienti	Personae inattive o occupate part-time, per genere, che dichiarano di non cercare lavoro o di lavorare a orario ridotto perché nella zona in cui vive i servizi pubblici o privati, cui affidare la cura dei bambini o di altre persone bisognose di assistenza, sono assenti, inadeguati o troppo costosi, in percentuale del totale della popolazione che ha responsabilità di cura (domande HOC10 <sup>19</sup> , F10A e C29B del questionario sulle forze di lavoro dell'Istat). Percentuale del totale della popolazione dello stesso sesso ed età.	Istat, Indagine sulle forze di lavoro, modulo ad hoc "famiglia e lavoro (II trim. 2010) (microdati)
22	Inattivi e occupati part-time a causa dell'inadeguatezza o dell'eccessivo costo dei servizi di cura per l'infanzia con figli minori di 3 anni	Personae inattive o occupate part-time, per genere, che dichiarano di non cercare lavoro o lavorare a orario ridotto perché nella zona in cui vive i servizi pubblici o privati, cui affidare la cura dei bambini, sono assenti, inadeguati o troppo costosi con il figlio più piccolo minore di 3 anni (domande HOC10, F10A, C29B e HOC3 del questionario sulle forze di lavoro dell'Istat).	Istat, Indagine sulle forze di lavoro, modulo ad hoc "famiglia e lavoro (II trim. 2010) (microdati)

<sup>19</sup> La domanda HOC10 (lei non lavora o lavora part time "perché nella zona in cui vive i servizi pubblici e/o privati, cui affidare la cura di bambini o di altre persone bisognose di assistenza, sono assenti, inadeguati o troppo costosi? Consideri anche baby-sitter o assistenti a pagamento") è rivolta solo alle persone che hanno figli con meno di 15 anni che vivono in casa, a esclusione di quelle che hanno già risposto al medesimo quesito F10A (inattive) e C29B (part time). Di conseguenza l'indicatore è calcolato sommando i valori delle risposte 1, 2 e 3 (Sì sono assenti ...) alle tre domande.

N.	Indicatore	Definizione e osservazioni	Fonte
23	Utenti di asilo nido pubblici e privati	L'Istituto degli Innocenti fornisce la stima degli asili nido privati	Istat, L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia (tavole di dati)
24	Quota di bambini tra 0 e 3 anni che usufruiscono degli asili nido		Istat, L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia (tavole di dati)
25	Quota di bambini tra 0 e 3 anni che risiedono in comuni in cui è presente l'asilo nido		Istat, L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia (tavole di dati)
26	Impatto sull'occupazione della maternità (JAF)	Tasso di occupazione di maschi e femmine (25-49 anni) nel caso non abbiano o abbiano figli minori di 12 anni	Istat, Indagine sulle forze di lavoro, modulo ad hoc "famiglia e lavoro (II trim. 2010) (microdati)
27	Tasso di abbandono del lavoro dopo la nascita del figlio	Questionario (versione SISTAN): risposta 5 (maternità e nascita del figlio) alla domanda E14 (Qual è il motivo principale per cui ha smesso di lavorare?).	Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati).
28	Lavoratori che hanno cessato volontariamente il lavoro per maternità	Percentuale di lavoratrici e lavoratori che si sono dimessi per maternità e che hanno ottenuto la convalida dall'Ufficio provinciale del lavoro	Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale per l'attività ispettiva
29	Quota di ragazzi tra 4 e 12 anni che frequenta i servizi per la seconda infanzia	Questionario (versione SISTAN): risposta 1 alla domanda HOC8B (Lei utilizza dei servizi pubblici e/o privati cui affidare la cura del suo figlio piccolo? Consideri baby-sitter a pagamento, asili nido, scuole materne, pre-scuola o dopo-scuola, asili aziendali/familiari/condominiali, ludoteche ed escluda corsi sportivi, di musica, danza o lingue. Escluda anche la scuola dell'obbligo (elementare e media)).	Istat, Indagine sulle forze di lavoro, modulo ad hoc "famiglia e lavoro (II trim. 2010) (microdati)
30	Impatto sull'occupazione dei bambini	Tasso di occupazione femminile (25-54 anni) per numero di figli	Istat, Indagine sulle forze di lavoro, modulo ad hoc "famiglia e lavoro (II trim. 2010) (microdati)
31	Presa in carico degli anziani per il servizio di assistenza domiciliare integrata	Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata (ADI) rispetto al totale della popolazione anziana (65 anni e oltre) (percentuale)	Istat, Banca dati indicatori territoriali per le politiche di sviluppo (tavole di dati)
32	Utenti dei servizi di cura per anziani non autosufficienti	L'indagine rileva l'offerta di strutture residenziali socio-assistenziali e socio-sanitarie e le tipologie di utenti in esse assistite. La nuova rilevazione estende il campo di osservazione e aumenta il dettaglio delle informazioni raccolte, permettendo di documentare in maniera più puntuale sia l'utenza sia le risorse impegnate per questa forma di assistenza territoriale rivolta anche ai bisogni legati all'invecchiamento della popolazione.	Istat, I presidi residenziali socio-assistenziali e socio-sanitari, Posti letto nei presidi residenziali socio assistenziali
33	Numero di VUISP acquistati da persone, imprese ed enti pubblici	I dati saranno disponibili da parte delle società di emissione dei voucher nel momento in cui s'introdurrà il VUISP	<b>DATI NON DISPONIBILI ATTUALMENTE</b>

N.	Indicatore	Definizione e osservazioni	Fonte
34	Valore aggiunto del settore dei servizi alla persona	Settore Ateco 2007 (T 97): Attività di famiglie e convivenze (inclusi i condomini) come datori di lavoro per personale domestico quale collaboratori domestici, cuochi, camerieri, guardarobieri, maggiordomi, lavandaie, giardinieri, portinai, stallieri, autisti, custodi, governanti, baby-sitter, badanti, istitutori, segretari, eccetera	Istat, Conti economici nazionali e regionali
35	Personale addetto ai servizi alla persona	Settore Ateco 2007 (T 97): Attività di famiglie e convivenze (inclusi i condomini) come datori di lavoro per personale domestico quale collaboratori domestici, cuochi, camerieri, guardarobieri, maggiordomi, lavandaie, giardinieri, portinai, stallieri, autisti, custodi, governanti, baby-sitter, badanti, istitutori, segretari, eccetera	Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati).
36	Personale addetto ai servizi alla persona	I lavoratori domestici assicurati presso l'INPS. I dati sono tratti dagli archivi amministrativi delle comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro domestico effettuate dai datori di lavoro e dei versamenti (bollettini di conto corrente postale o online) effettuati dai datori di lavoro per il pagamento dei contributi previdenziali	INPS, Osservatorio sui lavoratori domestici
37	Imprese ed enti accreditati per l'erogazione dei servizi alla persona		Regioni
38	Valore dei contributi sociali degli addetti ai servizi alla persona	I lavoratori domestici assicurati presso l'INPS. I dati sono tratti dagli archivi amministrativi delle comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro domestico effettuate dai datori di lavoro e dei versamenti (bollettini di conto corrente postale o online) effettuati dai datori di lavoro per il pagamento dei contributi previdenziali	INPS, Osservatorio sui lavoratori domestici
39	Numero di imprese che hanno beneficiato dei servizi regionali di FlexWelf		Regioni
40	Occupati alle dipendenze per livello di flessibilità dell'orario di lavoro	Questionario (versione SISTAN): sulla base della domanda HOC16 gli orari di lavoro si possono suddividere in quattro tipologie: nessuna flessibilità (orario di entrata e uscita rigido), orario di ore giornaliero fisso ma con flessibilità in entrata e in uscita, banca ore a credito e a debilito, nessun vincolo d'orario.	Istat, Indagine sulle forze di lavoro, modulo ad hoc "famiglia e lavoro (II trim. 2010) (microdati)
41	Occupati alle dipendenze per possibilità di variare l'orario di lavoro o di assentarsi per motivi familiari	Questionario (versione SISTAN): sulla base della domanda HOC17 e HOC18 si calcola la quota di dipendenti che possono variare di almeno un ora l'orario di entrata e di uscita o assentarsi per un'intera giornata, per motivi familiari	Istat, Indagine sulle forze di lavoro, modulo ad hoc "famiglia e lavoro (II trim. 2010) (microdati)
42	Occupati dipendenti beneficiari di misure di welfare aziendale	Questionario individuale, MOD. SILC/10/IND	Istat, Indagine sul reddito e le condizioni di vita delle famiglie, EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) (microdati)

N.	Indicatore	Definizione e osservazioni	Fonte
43	Quota d'impresе che hanno stipulato contratti di produttività sui contenuti della conciliazione	L'unica indagine sistematica sulla contrattazione aziendale per materia di accordo, premi di risultato, sulle retribuzioni non contrattuali, ecc., è stata sviluppata dall'Istat per il periodo 1995-1996 ("La rilevazione sulla flessibilità del mercato del lavoro"). Il CNEL, con la Raccolta campionaria sulla contrattazione decentrata, ha sviluppato una puntale classificazione delle materie dei contratti di secondo livello, tra le quali 5 voci sulla parità e le pari opportunità. Il CNEL e l'Istat potrebbero sviluppare l'archivio che contenga i dati previsti da questo indicatore	ARCHIVIO DA CREARE L'indicatore può essere proposto ad integrazione di quelli individuati dal progetto BES <sup>20</sup> .
44	Impresе e dipendenti interessati dalla contrattazione aziendale	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 43	ARCHIVIO DA CREARE L'indicatore può essere proposto ad integrazione di quelli individuati dal progetto BES
45	Impresе e dipendenti che hanno sotto-scritto un accordo aziendale per materia dell'accordo e classe di dipendenti	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 43	ARCHIVIO DA CREARE L'indicatore può essere proposto ad integrazione di quelli individuati dal progetto BES
46	Impresе che utilizzano indicatori per il calcolo del premio di risultato	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 43	ARCHIVIO DA CREARE L'indicatore può essere proposto ad integrazione di quelli individuati dal progetto BES
47	Quota della retribuzione di fatto non contrattuale.	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 43	ARCHIVIO DA CREARE L'indicatore può essere proposto ad integrazione di quelli individuati dal progetto BES
48	Differenziale delle retribuzioni di fatto a livello settoriale rispetto al totale.	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 43	ARCHIVIO DA CREARE L'indicatore può essere proposto ad integrazione di quelli individuati dal progetto BES
49	Numero di voucher per il welfare aziendale	I dati saranno disponibili da parte delle società di emissione dei voucher per il welfare aziendale	DATI NON DISPONIBILI ATTUALMENTE L'indicatore può essere proposto ad integrazione di quelli individuati dal progetto BES
50	Occupati dipendenti delle PMI beneficiari di misure di welfare aziendale attraverso il voucher	I dati saranno disponibili da parte delle società di emissione dei voucher per il welfare aziendale	DATI NON DISPONIBILI ATTUALMENTE L'indicatore può essere proposto ad integrazione di quelli

<sup>20</sup> Il progetto BES (<http://www.misuredelbenessere.it/>), promosso da Istat e Cnel per misurare il benessere equo e sostenibile in Italia ha sviluppato un sistema di indicatori mirato a rilevare lo stato di salute del Paese sotto profili sociali ed economici al di là di quelli previsti per registrare il Pil. Il I rapporto BES 2013, che contiene le rilevazioni svolte e le tendenze emerse nell'annualità di riferimento, è disponibile sul sito Istat <http://www.istat.it/it/archivio/84348>.

N.	Indicatore	Definizione e osservazioni	Fonte
			individuati dal progetto BES
51	Valore delle detrazioni per welfare aziendale ai sensi dell'art. 51 del TUIR	Il principale riferimento normativo del welfare aziendale è l'art. 51 del testo unico delle imposte sui redditi (TUIR) che definisce i beni, i servizi e i compensi percepiti dal lavoratore che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente e le deduzioni per l'impresa.	Agenzia delle entrate
52	Beneficiari della riduzione contributiva per l'assunzione di lavorati assunti in sostituzione di lavoratrici in maternità	Assunzioni agevolate in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria	INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale
53	Beneficiari del congedo parentale	Beneficiari di congedo parentale distinti per genere, posizione nella professione, tipo contratto, classe di età e regione	INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale
54	Occupati che hanno iniziato l'attuale lavoro da 1 a 12 mesi e che lo hanno trovato attraverso i servizi per il lavoro	Questionario (versione SISTAN): risposta 1 alla domanda C59 (ha trovato questo lavoro tramite un Centro pubblico per l'impiego, cioè l'ex ufficio di collocamento?).	Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati).
55	Tasso di disoccupati e di FdLP registrati (disoccupati amministrativi) che sono state attivati entro 3 mesi, per sesso	L'indicatore può essere calcolato dalle Regioni e dalle Province che hanno creato un sistema integrato e interoperabile basato sugli archivi Sil (Sistema informativo lavoro), CO (Comunicazioni obbligatorie) e SIP (Sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito) che contenga anche le informazioni sulle politiche e sulle misure rivolte ai lavoratori (anche la consulenza per l'autoimpiego) e alle imprese, anche da parte dei soggetti accreditati. Non potrebbero, in ogni caso, intercettare i lavoratori che ha trovato un'occupazione fuori della propria regione. Anche per questa ragione è preferibile creare i sistemi informativi indicati nella tabella 2.8 del paragrafo 2.5.	ARCHIVIO DA CREARE
56	Tasso di disoccupati di lunga durata (giovani 6 mesi, adulti 12 mesi) sul totale dei disoccupati attivati, per sesso	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 55	ARCHIVIO DA CREARE
57	Quota di persone che beneficiano di politiche attive	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 55	ARCHIVIO DA CREARE
58	Quota di persone assunte da imprese che beneficiano di incentivi all'assunzione	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 55	ARCHIVIO DA CREARE
59	Tasso di posti vacanti coperti dalle aziende/clienti con le candidature fornite dagli SPI	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 55	ARCHIVIO DA CREARE
60	Tasso di soddisfazione degli utenti (cittadini e imprese)	Elaborazione del questionario somministrato a tutti i lavoratori e imprese che si sono avvalsi dei servizi degli SPI.	Regioni, SPI
61	Spesa per le politiche del lavoro per persona iscritta agli SPI		Regioni, SPI

N.	Indicatore	Definizione e osservazioni	Fonte
62	Tasso delle persone a rischio di povertà prima e dopo le prestazioni sociali (escluse le pensioni)		Eurostat
63	Percentuale degli utenti degli SPI affidati ai soggetti accreditati	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 55	ARCHIVIO DA CREARE
64	Percentuale di utenti affidati ai soggetti accreditati che hanno trovato lavoro	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 55	ARCHIVIO DA CREARE
65	Percentuale dei beneficiari di ammortizzatori sociali che hanno avuto un colloquio di orientamento entro 3 mesi e hanno sottoscritto il PAI entro 4 mesi	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 55	ARCHIVIO DA CREARE
66	Percentuale dei giovani di età inferiore a 25 anni che hanno sottoscritto la DID e che hanno ricevuto entro 4 mesi un'offerta di lavoro, stage, apprendistato, formazione o istruzione continua, per sesso	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 55	ARCHIVIO DA CREARE
67	Percentuale di utenti giovani under 25 che hanno effettuato un tirocinio, hanno stipulato un contratto di apprendistato o di altro tipo, frequentano un corso di formazione professionale o nel posto di lavoro, per sesso	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 55	ARCHIVIO DA CREARE
68	Tasso di imprenditori o autonomi che hanno avviato l'impresa grazie alla consulenza dei servizi per il lavoro	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 55	ARCHIVIO DA CREARE
69	Quota d'impresе femminili sul totale delle imprese		Osservatorio Imprenditoria femminile Unioncamere-InfoCamere
70	Gender pay gap	Differenza tra retribuzione lorda per ora retribuita maschile e femminile calcolata come percentuale della retribuzione lorda per ora retribuita maschile	Istat, Struttura delle retribuzioni SES (tavole di dati)
71	Retribuzione femminile come percentuale di quella maschile	Rapporto percentuale tra la retribuzione femminile e quella maschile	Istat, Struttura delle retribuzioni SES (tavole di dati)
72	Tasso di femminilizzazione per settore e professione	Percentuale delle donne occupate sul totale degli occupati	Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati).
73	Percentuale di occupati con contratto a tempo determinato	Percentuale degli occupati a tempo determinato sul totale delle donne occupate Percentuale di occupati in lavori a termine da almeno 5 anni	Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati).

N.	Indicatore	Definizione e osservazioni	Fonte
74	Differenza tra povertà relativa delle donne e uomini single	La soglia di povertà relativa per una famiglia di due componenti è pari alla spesa media pro-capite nel Paese. La scala di equivalenza è insieme dei coefficienti di correzione utilizzati per determinare la soglia di povertà quando le famiglie hanno un numero di componenti diverso da due	Istat, La povertà in Italia (tavole di dati)
75	Quota d'impresе che hanno stipulato contratti aziendali finalizzati alla riduzione dei differenziali retributivi di genere	Vedi osservazioni sull'indicatore n. 43	ARCHIVIO DA CREARE L'indicatore può essere proposto ad integrazione di quelli individuati dal progetto BES
76	Tasso di segregazione (per professione e per settore economico)	Quota nazionale media di occupazione per le donne e per gli uomini applicata a ciascuna professione; le differenze sono sommate per produrre il dato complessivo dello squilibrio tra i sessi espresso in rapporto all'occupazione totale (classificazione ISCO) Quota nazionale media di occupazione per le donne e per gli uomini applicata a ciascun settore; le differenze sono sommate per produrre il dato complessivo dello squilibrio tra i sessi espresso in rapporto all'occupazione totale (classificazione NACE).	Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati).
77	Percentuale di alunni immigrati della scuola primaria, secondaria di primo e secondo grado che partecipano a percorsi integrativi per l'apprendimento della lingua italiana		MIUR, Regioni
78	Percentuali di donne immigrate per ricongiungimento che frequentano corsi per l'apprendimento dell'italiano		MIUR, Regioni
79	Studenti stranieri con scarse competenze in lettura		MIUR-ISMU
80	Tasso di dispersione scolastica degli stranieri	Percentuale della popolazione straniera in età 18-24 anni che, dopo aver conseguito la licenza media (il diploma di scuola secondaria di primo grado), non ha concluso un corso di formazione professionale riconosciuto dalla Regione di almeno 2 anni e non frequenta corsi scolastici o altre attività formative.	Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati).
81	Percentuale di alunni stranieri della scuola secondaria di secondo grado non ammessi all'anno successivo		MIUR-ISMU
82	Produttività del lavoro	Valore aggiunto per ora lavorata	Istat, Contabilità nazionale, regionale e provinciale
83	Return on investment (ROI)	Risultato operativo (risultato economico della sola Gestione Caratteristica)/Capitale investito netto operativo (totale degli impieghi caratteristici al netto degli ammortamenti e degli accantonamenti)	Bilanci delle imprese
84	Quota di lavoratori dipendenti con contratto di lavoro part time involontario sul totale dei lavoratori ad orario ridotto	Questionario (versione SISTAN): risposta 2 (non ho trovato un lavoro a tempo pieno) alla domanda C28 (lavora part time perché non vuole un lavoro a tempo pieno, non ha trovato un lavoro a tempo	Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati).

N.	Indicatore	Definizione e osservazioni	Fonte
		pieno o per altri motivi?).	
85	Quota di sottoccupati part-time ( <i>underemployed part-time workers</i> ) sul totale degli occupati	<p>Persone tra i 15 e i 64 anni che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lavorano part time;</li> <li>- dichiarano che desiderano lavorare un numero maggiore di ore;</li> <li>- sono disponibili a lavorare più ore entro le due settimane successive quella di riferimento.</li> </ul> <p>Questo indicatore è molto diverso da quello precedente (84) che misura il part time "involontario". L'indicatore prescinde dalla natura volontaria o meno del part time e misura solo quella quota di occupati a tempo ridotto che ha contemporaneamente due requisiti: desidera lavorare più ore e sarebbe disponibile a farlo immediatamente. In Italia, questa platea ha una dimensione molto inferiore a quella degli "involontari".</p>	<p>Istat, Indagine sulle forze di lavoro (microdati). Eurostat (<i>Labour Force Survey</i>)</p>