

**POLITICHE
DEL LAVORO**

**REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**

**LAVORO
FEMMINILE
E POLITICHE DI
CONCILIAZIONE
IN FRIULI
VENEZIA GIULIA**

Rapporto 2008

Agenzia regionale del lavoro



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



Agenzia regionale del lavoro



FrancoAngeli

**REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**

**LAVORO
FEMMINILE
E POLITICHE DI
CONCILIAZIONE
IN FRIULI
VENEZIA GIULIA**

Rapporto 2008

Agenzia regionale del lavoro

FrancoAngeli

La presente pubblicazione è stata realizzata dall'Agenzia regionale del lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

Responsabile per la realizzazione del volume: Giulio Musenga
Editing: Francesca Cisilin

Agenzia regionale del lavoro
Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Via San Francesco, 37
34133 Trieste

Tel +39 040 3775227
Fax +39 040 3775197
agenzia lavoro@agelav.fvg.it
www.agenzia lavoro.regione.fvg.it

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni specificate nel sito www.francoangeli.it

INDICE

Presentazione di Alessia Rosolen	13
Introduzione di Domenico Tranquilli	21
Parte I Il mercato del lavoro dal versante di genere	35
Analisi dell'offerta di lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia di Chiara Cristini, Roberta Molaro	37
1. Premessa	37
2. I cambiamenti in atto nella composizione della popolazione	39
2.1 <i>Il processo di invecchiamento</i>	39
2.2 <i>Genitorialità e occupabilità</i>	42
3. L'evoluzione dei modelli maschili e femminili di partecipazione	45
4. Un'analisi di genere dell'occupazione	49
4.1 <i>La distanza da Lisbona sarà colmata dalle donne?</i>	51
4.2 <i>Tassi di occupazione e conciliazione, una questione di genere ed età</i>	56
5. Le caratteristiche dell'occupazione: quali lavori e in quali settori	63
5.1 <i>La distribuzione dell'occupazione per settore</i>	63
5.2 <i>Aumenta la componente femminile con lavori indipendenti</i>	65
5.3 <i>L'occupazione a termine</i>	68
5.4 <i>Il part time</i>	71
6. Chi sta ai margini del mercato, tra disoccupazione e inattività	74
6.1 <i>Una lettura di genere della disoccupazione</i>	75
6.2 <i>Gli outsider, tra inattivi e potenziali forze lavoro</i>	81
7. Riflessioni conclusive	84
Bibliografia	88
La propensione ad assumere forza lavoro femminile: un'analisi della domanda attraverso i dati Excelsior di Roberta Molaro, Filippo Muzzi	91
1. Introduzione	91

2. La propensione ad assumere: la dimensione territoriale	93
3. La dimensione aziendale	99
4. I settori economici	101
5. Le professioni richieste	106
6. Le tipologie di contratti “in ingresso”	111
7. Il part time	119
8. Le difficoltà di reperimento	124
9. I titoli di studio richiesti	127
10. Le classi di età	129
11. Le assunzioni di personale stagionale	132
12. Considerazioni conclusive	136
Bibliografia	139

**Divari di genere nel lavoro a termine.
Le peculiarità del Friuli Venezia Giulia**

di Mario Giaccone	141
1. Introduzione: una forma di flessione con diverso impatto sui generi	141
2. L’entità del fenomeno: un’analisi in termini di stock	142
2.1 <i>Dinamica dei rapporti a termine e performance occupazionale</i>	142
2.2 <i>La distribuzione per età</i>	145
2.3 <i>La distribuzione per settore</i>	147
3. L’analisi dei flussi	149
3.1 <i>I trend generali</i>	149
3.2 <i>Gli andamenti per età</i>	153
3.3 <i>L’analisi per province</i>	158
3.4 <i>Il ruolo della nazionalità</i>	162
3.5 <i>La distribuzione per settore</i>	165
3.6 <i>La distribuzione per qualifica</i>	173
3.7 <i>Figure a rischio di marginalità: i rapporti non permanenti part-time</i>	178
4. Alcune considerazioni conclusive	180
Bibliografia	181

Le transizioni dalla laurea al lavoro. Un’analisi di genere
di Gabriele Blasutig

di Gabriele Blasutig	183
1. Introduzione	183
2. L’avanzata delle donne nel sistema dell’istruzione universitaria	189
3. La condizione occupazionale	193

4. La posizione lavorativa	201
5. Alcuni spunti interpretativi	208
Bibliografia	217

Una fotografia di genere delle aziende con oltre 100 dipendenti

di Chiara Cristini, Maria Grazia Vendrame	219
1. Premessa	219
2. Gli occupati alle dipendenze: una fotografia delle organizzazioni	221
2.1 <i>La distribuzione di genere per settore economico e livello di inquadramento</i>	221
2.2 <i>Le assunzioni: differenze per settori e livelli di inquadramento</i>	226
2.3 <i>Le tipologie di contratto</i>	228
2.4 <i>Le progressioni di carriera: chi va oltre il soffitto di cristallo</i>	233
3. La formazione	235
3.1 <i>Le ore di formazione</i>	236
4. Conclusioni	238
Bibliografia	242

Parte II

Le buone pratiche di genere 243

Le attività della consigliere di parità provinciali

di Flavia Maraston, Catia Pagnutti, Fulvia Raimo, Wally Trinca, Maria Grazia Vendrame	245
1. Premessa	245
2. Promuovere la parità di genere nel contesto locale: l'esperienza della Consigliera di parità della provincia di Gorizia	246
2.1 <i>La proposta: integrare le pari opportunità nella formazione e nel lavoro</i>	247
2.2 <i>Considerazioni conclusive</i>	255
3. Quando i temi della parità entrano a scuola: l'esperienza del Progetto "Im-pari" realizzato dalla Consigliera di parità della Provincia di Pordenone	256
3.1 <i>Contenuti e articolazioni della sperimentazione</i>	257
3.2 <i>Una valutazione dell'azione positiva</i>	259
4. La provincia di Trieste: un'azione positiva per favorire la contrattazione dal punto di vista di genere	260

4.1 <i>Le nuove frontiere della contrattazione collettiva: opportunità e rischi del decidere per tutti e per tutte</i>	262
4.2 <i>Alcuni casi di discriminazione seguiti dalla Consigliera: le interferenze tra genitorialità e lavoro</i>	264
5. Una mappatura degli organismi di parità nelle aziende: l'esperienza della Consigliera di parità della provincia di Udine	268
5.1 <i>Le attività organizzate e gestite direttamente dalla Consigliera di parità</i>	268
5.2 <i>La mappatura degli organismi di parità nel territorio provinciale</i>	270
5.3 <i>Considerazioni conclusive e prospettive</i>	273
6. Conclusioni	274
Il servizio pari opportunità e i progetti degli enti locali per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura di Luca Dordit	277
1. Premessa	277
2. Le caratteristiche del bando e i progetti finanziati nell'annualità 2006	278
3. Le buone pratiche per favorire la conciliazione: inquadramento teorico	280
3.1 <i>Un set di buone pratiche per favorire la conciliazione</i>	281
3.2 <i>I criteri di valutazione</i>	286
4. Le buone pratiche selezionate	290
4.1 <i>Il rifugio dei cuccioli - Ambito Distrettuale 6.1 del Servizio Sociale dei Comuni</i>	291
4.2 <i>Tieniti il tempo - Comune di Monfalcone</i>	297
4.3 <i>Equaltime - Comune di Gonars</i>	302
4.4 <i>Il costo del part time - Provincia di Trieste</i>	306
5. Conclusioni	311
Bibliografia	313
Parte III	
Il lavoro femminile: una presenza diffusa ed articolata	315
Valorizzazione dei potenziali femminili in azienda. Le esperienze dell'Equal Ess.er.ci.: working and success di Lucia Dri	317
1. Premessa	317

2. Verso la parità di genere nelle organizzazioni: obiettivi e strumenti del Laboratorio “Working and Success”	319
2.1 <i>Le dimensioni e gli attori del cambiamento gender oriented</i>	319
2.2 <i>Dai costi della “non equality” ai benefici della gender equality</i>	321
2.3 <i>Obiettivi e strategie del laboratorio “Working and Success”</i>	324
2.4 <i>Le attività del laboratorio: una sperimentazione di ricerca-intervento</i>	326
3. I risultati dell’analisi: i fattori gender sensitive	335
3.1 <i>Le politiche strategiche e l’orientamento dell’azienda rispetto alle pari opportunità</i>	336
3.2 <i>Il sistema di ricerca e selezione del personale</i>	337
3.3 <i>Le modalità di valutazione e premiazione delle risorse umane</i>	340
3.4 <i>Lo sviluppo professionale e delle carriere</i>	342
3.5 <i>L’organizzazione del lavoro e la conciliazione dei tempi</i>	344
4. Conclusioni	346
Bibliografia	348

Valorizzazione dei potenziali femminili nelle aziende pubbliche. Le esperienze dell’Equal Ess.er.ci. e del laboratorio working and success

di Caterina Lanza	351
1. Premessa	351
2. Il contesto e le motivazioni da cui prende avvio	352
2.1 <i>I cambiamenti strutturali in atto</i>	352
2.2 <i>La diversità del lavoro: gestire e valorizzare le differenze individuali nell’organizzazione che cambia</i>	355
2.3 <i>La valutazione delle competenze nelle amministrazioni pubbliche</i>	357
2.4 <i>L’attenzione alla dimensione di genere</i>	358
3. Le attività del laboratorio	360
4. La metodologia	363
4.1 <i>La fase di analisi</i>	363
4.2 <i>I percorsi di sviluppo professionale</i>	365
5. La realizzazione del Vademecum per l’individuazione degli indicatori relativi alla gestione delle risorse umane in ottica di genere	366
5.1 <i>Il processo di costruzione degli indicatori</i>	367

6. La sperimentazione negli enti	372
6.1 <i>Mappatura delle competenze nei percorsi di sviluppo professionale</i>	372
6.2 <i>Le opinioni emerse dai Questionari, Focus group e Interviste</i>	375
6.3 <i>Le competenze di genere individuate dalla sperimentazione</i>	377
6.4 <i>Margini di miglioramento per la valorizzazione delle competenze di genere</i>	380
7. Indicazioni per i Piani di Azioni Positive	384
7.1 <i>I piani di azioni positive</i>	387
8. Considerazioni conclusive	388
Bibliografia	389
La conciliazione nei tempi di lavoro e dei tempi di vita attraverso l'analisi dei progetti finanziati dalla Legge 236/93	
di Paola Di Pauli, Alessandro Russo	391
1. Introduzione	391
2. La legge n. 236/93 (art. 9, commi 3 e 7) per la formazione continua: un quadro d'insieme sulle misure di conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura nei percorsi formativi in Friuli Venezia Giulia	392
3. L'analisi dei progetti formativi	393
4. Le iniziative volte alla conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura delle lavoratrici e dei lavoratori: come migliorare?	401
5. L'integrazione delle tematiche di pari opportunità nella progettazione formativa	406
6. Considerazioni conclusive	409
Bibliografia	411
L'esperienza del concorso "Parità di genere, conciliazione & sicurezza nelle imprese del Friuli Venezia Giulia"	
di Chiara Cristini	413
1. Premessa	413
2. Le motivazioni e gli obiettivi del concorso	415
3. La scheda di candidatura: una fotografia di genere dell'impresa	418
3.1 <i>Il percorso metodologico seguito per definire la scheda di candidatura</i>	418
3.2 <i>La struttura della domanda di partecipazione</i>	422
4. La pubblicizzazione, la raccolta delle candidature e la premiazione	425

4.1 <i>Un profilo delle imprese candidate</i>	426
4.2 <i>La valutazione delle domande e le aziende vincitrici</i>	428
5. Considerazioni conclusive	430
Bibliografia	433

Parte IV
Lavoro autonomo, imprenditoriale e professionale 435

Progetto Star: sviluppo di imprenditorialità femminile in Friuli Venezia Giulia

di Elena Faggi, Patrizia Loiola, Ivan Scian	437
1. Il contesto da cui è nato il progetto Star	437
2. Il canale di finanziamento e gli obiettivi del progetto	440
3. Un profilo delle partecipanti alle azioni del progetto Star	443
4. Le attività svolte durante l'attuazione del progetto	444
4.1 <i>La fase 1 - Informazione e sensibilizzazione</i>	444
4.2 <i>La fase 2 - Azioni di consolidamento delle imprese</i>	445
4.3 <i>La fase 3 - Attività di benchmarking</i>	454
4.4 <i>La fase 4 - Validazione, trasferimento e diffusione</i>	455
5. Considerazioni conclusive	456

Il passaggio generazionale nelle imprese familiari: una lettura di genere

di Daniela Ceccarello, Sandra Simeoni	461
1. Introduzione	461
2. Passaggio generazionale e imprenditorialità femminile	463
3. L'impresa familiare: opportunità o vincolo?	466
3.1 <i>Il rapporto famiglia impresa: un equilibrio dinamico</i>	466
3.2 <i>Le criticità del passaggio generazionale nell'impresa familiare</i>	468
3.3 <i>Impresa di famiglia e passaggio generazionale al femminile: un rapporto ambiguo</i>	471
3.4 <i>Leadership femminile e impresa familiare: sfide da affrontare</i>	474
4. Lo scenario regionale	476
4.1 <i>Il contesto di riferimento</i>	476
4.2 <i>L'ambito di intervento: le caratteristiche del target</i>	479
5. Le storie raccontate	484
5.1 <i>Presentazione</i>	484
5.2 <i>Se la continuità è donna</i>	487

5.3 <i>Alla ricerca di un proprio spazio in impresa: percorsi di inserimento al femminile</i>	494
5.4 <i>Una strada in salita</i>	499
5.5 <i>Equilibri difficili di tempi e di valori</i>	510
6. Riflessioni conclusive	512
6.1 <i>Alcuni risultati della ricerca</i>	512
6.2 <i>Qualche ipotesi di lavoro</i>	514
Bibliografia	517
Un'analisi di genere delle attività libero professionali attraverso i contributi della L.r. n. 13/2004	
di Federico Bianchi	519
1. Introduzione	519
2. Donne e libera professione: il contesto generale	521
2.1 <i>Le libere professioni al femminile: un fenomeno in crescita</i>	521
2.2 <i>La dimensione di genere nelle libere professioni: alcuni nodi problematici</i>	526
3. La Legge regionale 13/2004: un impulso alle libere professioni	528
4. I contributi regionali alle attività libero professionali in una prospettiva di genere	532
4.1 <i>I contributi regionali all'avvio di attività libero professionali</i>	532
4.2 <i>I beneficiari e le loro professioni</i>	534
4.3 <i>L'aumento dei beneficiari nel tempo</i>	537
4.4 <i>La distribuzione territoriale</i>	540
4.5 <i>Le altre forme di contributo previste dalla legge regionale n. 13/2004</i>	543
5. Considerazioni conclusive	544
Bibliografia	546

Presentazione

di Alessia Rosolen

Assessore regionale al Lavoro, Università e Ricerca, con delega alle pari opportunità e politiche giovanili

Il rapporto sul lavoro femminile 2008 rappresenta una buona occasione per riflettere sull'andamento del lavoro e non lavoro delle donne alla luce degli obiettivi di Lisbona e, cosa ancora più urgente, sul differente impatto che i fenomeni di crisi e le loro conseguenze possono avere sul gender gap.

Il 2008 infatti, dopo un primo semestre sostanzialmente positivo, si è orientato al peggio, con una crescita di tutti i tradizionali indicatori di crisi: dalla disoccupazione, alla cassa integrazione, alla mobilità. Il secondo semestre, inoltre, presenta un notevole peggioramento sia per quanto riguarda i livelli di crescita del reddito, della produzione e dell'occupazione, con riflessi negativi sulle categorie più deboli del mercato del lavoro, ovvero sui lavoratori parasubordinati, su quelli a tempo determinato, sul lavoro somministrato, ecc.

Si tratta di lavoratori che evidenziano un elevato rischio occupazionale a fronte delle perturbazioni dei mercati del lavoro e che, in genere, non possiedono le tutele che fanno capo agli ammortizzatori sociali. In un contesto di questo tipo il cammino verso il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona, in particolare per il tasso di partecipazione e occupazione femminile, non può non incontrare un significativo rallentamento, se non addirittura compiere un vero e proprio passo all'indietro. L'occupazione femminile, infatti, presenta una maggiore concentrazione nel lavoro flessibile, nel part-time, nel parasubordinato e, di conseguenza, incontra un maggiore rischio occupazionale proprio nei momenti di difficoltà produttiva e di rallentamento dell'economia.

Per tutti coloro che nei prossimi mesi risulteranno coinvolti nei processi di crisi, e in misura maggiore per le donne, credo sia importante richiamare le opportunità che il Governo nazionale e la Regione Friuli Venezia Giulia hanno messo in campo con l'obiettivo di ridurre l'impatto negativo sia dei possibili licenziamenti o periodi di cassa integrazione e mobilità, sia dell'eventuale diminuzione ovvero perdita del reddito.

Dal versante delle misure per la tutela del reddito, gli interventi che sono stati posti in essere riguardano, in primo luogo, i lavoratori che in passato non beneficiavano di ammortizzatori sociali, quali Cig, Cigs, mobilità ammortizzata e indennità di disoccupazione, come i lavoratori con contratto di apprendistato, quelli somministrati, i lavoratori soci di cooperative, ecc. Per tutte queste tipo-

logie di lavoratori si interverrà utilizzando lo strumento degli “ammortizzatori in deroga” che assicurano un sussidio corrispondente all’80% dello stipendio/salario percepito. Una misura che, data l’elevata presenza femminile in questa tipologia di rapporti di lavoro, agisce positivamente dal punto di vista del genere.

Una seconda linea d’intervento messa in campo per soggetti coinvolti nei processi di crisi è quella relativa alla formazione continua. Si tratta, in sostanza, di utilizzare il tempo del non lavoro dei cassa integrati, dei soggetti in mobilità, di coloro che sono sospesi temporaneamente dal lavoro, con o senza indennità, per migliorare e arricchire la propria occupabilità attraverso percorsi di formazione professionale, siano essi svolti dall’azienda, dalle agenzie formative accreditate, ovvero promosse dai Centri per l’impiego. Migliorare l’occupabilità, infatti, significa facilitare il percorso di ricollocazione professionale e occupazionale, ridurre il tempo del non lavoro e, non ultimo, integrare il sussidio di disoccupazione, di mobilità, di cassa integrazione.

Un terzo strumento di sostegno che la Regione intende utilizzare è quello costituito dalle azioni di accompagnamento del lavoratore nella ricerca di una nuova opportunità lavorativa. In questo senso è importante ricordare che l’Amministrazione regionale, insieme alle Amministrazioni provinciali, ha già provveduto alla progettazione del Masterplan dei Servizi per il lavoro 2007 - 2013 e che, da alcuni mesi, è in corso di realizzazione un processo di rafforzamento degli stessi che prevede la messa a disposizione, per il biennio 2009/2010, di 31 nuovi operatori di accompagnamento e la sperimentazione di una collaborazione pubblico-privato. Per quest’ultimo scopo, in particolare, si è lavorato per affiancare al sistema pubblico un certo numero di Agenzie di ricollocazione e di formazione professionale in modo da poter fronteggiare più efficacemente le maggiori richieste di assistenza e ricerca del lavoro che, inevitabilmente, si manifesteranno per tutto il periodo di durata della crisi e anche oltre (considerati i tempi generalmente medio lunghi dei fenomeni di ripresa occupazionale).

Si tratta di un processo che, in ogni caso, è connotato da un approccio di *gender mainstreaming*, proprio per garantire il rispetto delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle fasi di accesso e riaccompagnamento al lavoro. Nei percorsi di reinserimento sinora realizzati si è infatti rilevato come il problema della conciliazione della doppia presenza rappresenti un vincolo non indifferente, in particolare per le donne.

Una quarta direttrice per il fronteggiamento delle situazioni di crisi è rappresentata dal sistema degli incentivi in favore delle imprese che assumono i lavoratori provenienti dalle situazioni di crisi. Si tratta di un intervento che eroga fino ad ottomila euro alle imprese che rioccupano personale proveniente dal-

le situazioni di crisi dichiarate dall'Amministrazione regionale, utilizzando gli strumenti messi a disposizione dei Piani di gestione di tali situazioni allo scopo di favorire ovvero contribuire alla ricollocazione dei lavoratori. È previsto anche un incentivo erogato direttamente al lavoratore coinvolto nella crisi nel caso esso intraprenda un percorso di lavoro autonomo ovvero imprenditoriale. Si tratta di misure la cui intensità è stata modulata in base alle caratteristiche socio-anagrafiche del soggetto, proprio in considerazione delle diverse opportunità di rioccupazione che esistono per uomini e donne in età adulta. Infatti, l'intensità dell'incentivo all'assunzione a tempo indeterminato o alla stabilizzazione risulta superiore proprio per le donne e per gli ultraquarantacinquenni (maschi e femmine) che risultino esclusi dagli ammortizzatori previsti dalle L. 407/1990 o L. 223/1991.

Una particolare attenzione alle differenze di genere nella prospettiva occupazionale è evidente anche negli interventi previsti dal Regolamento, emanato a dicembre 2008, in attuazione degli articoli della L.r. 18/05 che disciplinano le azioni per la promozione dell'occupazione e dell'imprenditorialità. In particolare, gli interventi che sostengono l'occupazione prevedono l'erogazione di contributi a fondo perduto per i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato (anche a part time) o stabilizzano disoccupati (maschi e femmine) ultraquarantacinquenni, oppure disoccupati da almeno 18 mesi e persone a rischio di disoccupazione determinata da uno stato di crisi aziendale. Oltre a queste categorie, la Regione ha deciso di inserire anche quella fascia di donne disoccupate ultratrentacinquenni, per le quali il reinserimento nel mercato può essere particolarmente difficile, tanto da porle a rischio non solo di disoccupazione, ma anche di inattività.

Il medesimo regolamento prevede di promuovere, con contributi a fondo perduto, l'attività imprenditoriale di disoccupati con più di 45 anni, oppure con oltre 18 mesi di disoccupazione e, anche in questo caso, per le donne ultratrentacinquenni disoccupate.

Si tratta di opportunità importanti per le quali, nei prossimi mesi, occorre produrre un'informazione mirata e puntuale sia a cura dell'Amministrazione regionale, dell'INPS, delle Amministrazioni provinciali che anche, e soprattutto, da parte delle Associazioni sindacali e imprenditoriali. In questo senso potrebbe essere opportuno raggiungere un accordo in sede di concertazione mirata a un impegno reciproco nel campo dell'informazione alle imprese e ai lavoratori sul tema delle crisi, e su altri temi di interesse dell'impresa e del lavoratore. Un aspetto, questo dell'informazione, largamente sottovalutato in passato, che ha penalizzato maggiormente la componente femminile, in considerazione, fra l'altro, che ci si muove in un ambito, come quello del mercato del lavoro, che presenta un'articolazione territoriale, settoriale, contrattuale, particolar-

mente estesa e vasta. Da questo punto di vista tutti i riscontri effettuati in passato testimoniano un'inadeguata attività di informazione e comunicazione ovvero una sua scarsa efficacia; in particolare si riscontra la limitata conoscenza, da parte delle imprese e dei lavoratori, delle opportunità messe a disposizione dai Piani di fronteggiamento delle situazioni di crisi, per non parlare dei ruoli affidati in quella sede alle associazioni imprenditoriali e datoriali.

Nel corso del 2006 e del 2007 la crescita occupazionale aveva riguardato per i 4/5 la componente femminile, con una significativa riduzione del *gender gap* e un altrettanto positivo avvicinamento agli obiettivi di Lisbona. In questo senso il Rapporto sul lavoro femminile 2008 mette bene in evidenza i progressi fatti nel campo dello studio e della formazione, dove ormai ci si trova di fronte a un'effettiva parità, ma evidenzia anche come, nell'ambito del lavoro, la strada si presenti ancora lunga e in salita, pur a fronte di notevoli progressi realizzati negli ultimi decenni. Una situazione, dunque, che vede la componente femminile offrire un contributo importante, e per molti versi decisivo, alla crescita del mercato del lavoro regionale e al rafforzamento della coesione sociale.

In questa direzione, un ruolo importante può essere offerto dalle donne in età attiva che non cercano lavoro perchè scoraggiate da una ricerca che, in molti casi, si rivela inconcludente, sia per cause soggettive (percorsi di studio e lavoro, capacità di riconoscere le proprie competenze e di orientarsi nel mercato del lavoro), ma anche oggettive (tra cui, in primo luogo, la possibilità di conciliare lavoro e famiglia). Se in molti casi, infatti, il lavoro disponibile non corrisponde affatto alle proprie aspettative culturali e professionali, in altri casi sono i vincoli derivanti dal contesto che tendono a mantenere questo bacino di persone in una condizione di potenzialità latente.

Si tratta, invece, di una componente importante della società che diventa indispensabile coinvolgere attivamente nel mercato del lavoro sia attraverso percorsi di lavoro autonomo e imprenditoriale che dipendente. In sostanza, occorre prestare maggiore attenzione nei confronti delle donne, giovani e adulte, in molti casi diplomate e laureate, che incontrano difficoltà a inserirsi nel mondo del lavoro; offrendo loro delle borse lavoro, degli stages in azienda, dei percorsi di formazione post diploma e post laurea, dei percorsi di formazione imprenditoriale, sia nel ambito del lavoro autonomo che della creazione di nuova impresa. Tra gli strumenti vi potrebbero essere, per esempio, il passaggio generazionale, il trasferimento d'impresa, anche attraverso il sostegno di eventuali mentori, e altre forme e modalità organizzative sperimentate negli ultimi decenni. Le donne, infatti, risultano largamente attratte da attività di lavoro autonomo e imprenditoriale e in questo senso si vedano i risultati conseguiti dal progetto *Imprenderò* che a più riprese sono stati analizzati nelle pubblicazioni dell'Agenzia e che troviamo anche in questo rapporto; strumenti che possono

essere ripresi, aprendo altresì a proposte innovative volte a rafforzare i network tra imprese a titolarità femminile, come ha fatto il progetto Star, finanziato dal Ministero del Lavoro.

Particolarmente importante si rivela anche il sostegno dato con gli interventi realizzati dalla Legge regionale 13 2004 per favorire l'avvio di nuove attività libero professionali, nelle quali il numero di donne sta via via crescendo, femminilizzando progressivamente alcune professioni tradizionalmente maschili (per esempio avvocati, consulenti del lavoro, commercialisti).

Non possiamo, infine, non ricordare come i regolamenti regionali in favore dell'occupazione, di cui abbiamo accennato in precedenza, incentivino anche il lavoro autonomo e imprenditoriale e che proprio i lavoratori che si rivolgono a questi interventi manifestano il maggiore livello di soddisfazione rispetto al percorso intrapreso.

L'interesse al lavoro autonomo e imprenditoriale scaturisce sia perché esso presenta una maggiore aderenza al percorso scolastico e professionale sia perché offre una maggiore autonomia organizzativa sul come, quando e dove svolgerlo, possibilità questa che rappresenta una delle criticità-chiave quando si tratta il tema del lavoro da un punto di vista di genere.

Considerata l'importanza che riveste l'imprenditorialità femminile, nelle prossime settimane si provvederà al rilancio del progetto Imprenderò per quanto attiene gli interventi di cultura imprenditoriale nella scuola, di creazione di nuova impresa, soprattutto al femminile, di passaggio generazionale, di spin off, di trasmissione d'impresa. Sono inoltre previsti incentivi finanziari per sostenere la creazione di nuove imprese, in particolare femminili, essendo ben consapevoli che l'accesso al credito costituisce uno dei principali ostacoli che devono affrontare le donne quando provano a fare impresa.

Un altro tema che ritengo possa risultare di grande interesse dal versante del genere è rappresentato dal lavoro accessorio, sia come occasione di lavoro, sia come opportunità per ottenere una risposta flessibile (ma regolare) ad alcune domande di servizi e di conciliazione per la famiglia.

Si tratta di una tipologia di lavoro limitata nel tempo (quali lavori stagionali, eventi culturali o sportivi) che non vuole sostituirsi ai tradizionali contratti di lavoro. Questo istituto è stato introdotto dalla Legge Biagi (Decreto legge n. 276 del 2003), ripreso dal Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008 e poi definitivamente approvato con la Legge n. 133 sempre del 2008. Il nuovo testo introduce numerose modifiche alla disciplina iniziale ampliandone il campo di applicazione e semplificandone l'utilizzo. L'articolo 22, in particolare, definisce come prestazioni di tipo accessorio quelle rese nell'ambito di:

- a) lavori domestici (che al loro interno contengono tutte le principali attività svolte in famiglia sia nei confronti dei bambini, che degli anziani, che dei disabili, nonché le attività di supporto alla gestione della casa);
- b) lavori di giardinaggio, pulizie e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti (si tratta di attività piuttosto ampie con riferimento ai soggetti privati);
- c) insegnamento privato supplementare (si tratta di un'attività in cui si concentrano quote significative dei fenomeni di elusione contributiva);
- d) manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli, o di lavori di emergenza o di solidarietà (anche in questo caso si tratta di ambiti di attività particolarmente estesi anche con riferimento all'area del settore no profit e del volontariato);
- e) periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado;
- f) attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e giovani di cui alle lettera e) ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del Decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972;
- g) impresa familiare di cui all'articolo 230 bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo, e ai servizi;
- h) consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.

Le attività espressamente richiamate risultano essere molto ampie ed estese; appare evidente, infatti, come la possibilità di avvalersi, per esempio, di servizi riconducibili al lavoro domestico o di manutenzione e giardinaggio, ma anche all'insegnamento privato, possano avere una duplice ricaduta positiva: da un lato aumentando (e portando all'emersione) l'offerta di servizi per le famiglie a supporto della conciliazione, dall'altro creando opportunità di accesso al mercato a quei segmenti di persone inattive, ma potenzialmente disponibili a lavorare, di cui una quota rilevante è costituita da donne.

Un altro tema-chiave, da cui non si può prescindere quando si osserva il mercato del lavoro con un'attenzione al genere, è rappresentato dalle intersezioni che vengono a crearsi tra tempi (e ruoli) lavorativi e tempi genitoriali e familiari e la difficoltà di conciliare queste dimensioni nei percorsi lavorativi e professionali, in particolare delle donne.

I contributi presenti nel volume richiamano pressoché costantemente la questione della conciliazione come uno dei nodi da sciogliere per favorire, tra l'altro, anche la ricollocazione delle persone espulse dalle situazioni di crisi occupazionale, che spesso pongono, come vincolo al reinserimento, la necessità

di poter trovare soluzioni all'esigenza di conciliazione. La domanda di conciliazione non proviene solo da genitori con figli minori, ma anche da famiglie in cui è presente una persona non più autosufficiente per età o salute.

I dati presentati nel volume dimostrano in proposito come il ricorso al part-time rappresenti il principale strumento di supporto alla conciliazione. Una soluzione che in molti casi rappresenta una scelta sì, ma obbligata, in mancanza di flessibilità alternative o di servizi; scelta che impatta sul reddito, sulle prospettive occupazionali e professionali e che per le imprese, in particolare quelle piccole, può rappresentare un problema organizzativo rilevante.

Di fronte a questa problematica, l'Amministrazione regionale, insieme con le Province, si sta già impegnando, come dimostra la continuità garantita all'attività degli Sportelli di assistenza familiare, progetto che, grazie anche al cofinanziamento ottenuto dal Dipartimento delle pari opportunità, si propone di imprimere un'accelerazione al processo di emersione del lavoro sommerso e di qualificazione di queste professioni di cura che, tra l'altro, sono svolte quasi esclusivamente dalle donne, non solo migranti.

Sempre a favore della conciliazione, in particolare per quanto concerne gli interventi di conciliazione condotte a livello territoriale, ricordo l'erogazione, a fronte dei fondi stanziati da questa Giunta, dei contributi per la realizzazione di progetti di azioni positive che vengono proposte dagli Enti locali o da soggetti di diritto pubblico o privato volti a garantire risposte flessibili e differenziate alla domanda locale di conciliazione, interventi trattati anche nel presente volume.

Un ulteriore ambito su cui stiamo lavorando è il rilancio del progetto Futura, inteso come strumento di supporto alla conciliazione familiare per la frequenza di attività formative e nel momento di primo avvio al lavoro. Uno strumento di grande importanza se rivolto sia nei confronti del lavoro dipendente che di quello autonomo ed imprenditoriale.

Infine, per quanto riguarda il conseguimento delle pari opportunità nel contesto lavorativo, l'Amministrazione regionale ritiene importante sensibilizzare e sostenere le aziende che migliorino la propria organizzazione del lavoro, sperimentando forme di orario anche diverse dal part time, senza penalizzare né le aziende, né i lavoratori.

La strada sulla quale la Regione sta già avviando i primi passi, con la collaborazione della Rete delle Consigliere di parità, è quella di un intervento di sistema che dia attuazione a quanto previsto dall'art. 50 della L.r. 18/05, ovvero la promozione di piani aziendali e territoriali, rivolti alle lavoratrici e ai lavoratori, finalizzati a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita con orari e forme di lavoro flessibili (*family friendly*) e favorendo l'accesso ai servizi di conciliazione.