

**POLITICHE
DEL LAVORO**

**REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**

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

Rapporto 2009

Agenzia regionale del lavoro



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



Agenzia regionale del lavoro



FrancoAngeli

Collana di Politiche del lavoro

La collana editoriale Politiche del lavoro, avviata nel 1985, si propone di diffondere materiali di analisi, ricerca e documentazione sulle politiche locali del lavoro. La scelta della dimensione locale come asse di riferimento non è casuale: essa è frutto della convinzione, sempre più diffusa in Europa, che l'efficacia delle politiche del lavoro è maggiore se vi è una diretta responsabilizzazione dei soggetti locali (istituzioni e parti sociali). Nel nostro Paese questa scelta, assume ancora maggior rilievo alla luce del decentramento di poteri alle Regioni ed agli Enti locali in materia di collocamento, servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro, disciplinato dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

La collana ospita quindi studi e ricerche nonché contributi originali su temi ed esperienze rilevanti per le politiche del lavoro attuate in sede locale.

La collana è diretta da Pier Antonio Varesi.

**REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**

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

Rapporto 2009

Agenzia regionale del lavoro

FrancoAngeli

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

Responsabile per il coordinamento scientifico: Chiara Cristini
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

Copyright © 2010 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

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 della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

INDICE

Presentazione di Angela Brandi	13
Introduzione di Domenico Tranquilli	21
Parte I Le crisi e il mercato del lavoro femminile	31
Analisi dell’offerta di lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia di Chiara Cristini, Roberta Molaro	33
1. Premessa	33
2. La “doppia presenza” pesa diversamente sui livelli maschili e femminili di partecipazione al lavoro	34
3. L’occupazione maschile e femminile	38
3.1 <i>I tassi di occupazione</i>	39
3.2 <i>L’occupazione per settore</i>	43
3.3 <i>Il lavoro dipendente e indipendente</i>	46
3.4 <i>Il lavoro a termine</i>	49
4. La questione della conciliazione	51
4.1 <i>Il tasso di occupazione per età evidenzia il persistere di una domanda irrisolta di conciliazione</i>	51
4.2 <i>Il tempo parziale: volontario o involontario?</i>	56
5. Chi non lavora, tra disoccupazione e inattività	58
5.1 <i>Caratteristiche della disoccupazione: territorio, età e durata</i>	59
5.2 <i>L’inattività è soprattutto femminile</i>	64
6. Il diverso impatto della crisi attraverso i dati amministrativi	65
7. Una lettura di genere degli indicatori di crisi	70
7.1 <i>Gli ingressi in mobilità</i>	70
7.2 <i>La cassa integrazione e le differenze di genere nei profili interessati</i>	75
8. Conclusioni	79
8.1 <i>La fotografia del mercato del lavoro evidenzia il permanere dei gender gap</i>	80
8.2 <i>La crisi: un’opportunità? Dalle misure anticrisi gender oriented a possibili interventi strutturali per favorire l’occupazione femminile</i>	83

Bibliografia	85
La propensione ad assumere forza lavoro femminile: un'analisi della domanda attraverso i dati Excelsior di Roberta Molaro	87
1. Premessa	87
2. I risultati di Excelsior per il 2009: la crisi frena le assunzioni	88
3. La propensione ad assumere: la dimensione territoriale	91
4. La dimensione aziendale	97
5. I settori economici	98
6. Le professioni richieste	103
7. Le tipologie di contratti "in ingresso"	107
9. Il part time	110
9. Le difficoltà di reperimento	114
10. I titoli di studio richiesti	117
11. Le classi di età	119
12. Le assunzioni di personale stagionale	122
13. Considerazioni di sintesi	126
Bibliografia	129
Il lavoro indipendente femminile in Friuli Venezia Giulia di Filippo Muzzi	133
1. Introduzione	133
2. Il lavoro indipendente femminile in Friuli Venezia Giulia	134
2.1 <i>L'andamento del lavoro indipendente femminile negli ultimi anni</i>	134
2.2 <i>Il lavoro indipendente femminile nei diversi settori economici</i>	141
3. Le imprese femminili: caratteristiche e peculiarità	146
3.1 <i>Le dinamiche territoriali</i>	152
4. Il ruolo delle donne all'interno delle imprese regionali	156
4.1 <i>Le cariche femminili nelle aziende regionali</i>	156
4.2 <i>Le donne con cariche sociali nelle imprese regionali</i>	159
5. Conclusioni	166
Bibliografia	168
Le donne nella somministrazione in Friuli Venezia Giulia di Fabrizio Benincà	171
1. Premessa	171
2. L'evoluzione della forma contrattuale	172
3. I flussi di lavoro somministrato: analisi provinciale	179

4. Analisi per classi di età	190
5. Analisi per nazionalità	193
6. Analisi per settori	197
7. Conclusioni	201

Parte II

Le trasformazioni del mercato del lavoro femminile 205

Madri sole in Friuli Venezia Giulia:

i risultati di una ricerca

di Lucia Dri 207

1. Introduzione	207
2. Il profilo socio anagrafico delle intervistate	208
3. La dimensione della cura nell'ambito del nucleo familiare	210
4. La condizione occupazionale	216
5. La condizione economica	235
6. Proposte e considerazioni delle madri sole	239
7. Conclusioni	242
Bibliografia	246

Una lettura di genere dei corsi per operatore socio sanitario e competenze minime

di Thomas Ferlin 249

1. Premessa	249
2. Descrizione del profilo professionale dell'Operatore Socio Sanitario (OSS)	250
3. Le precedenti qualifiche all'Operatore Socio Sanitario	255
4. Il profilo socio-anagrafico degli iscritti: il genere e l'età	257
4.1 <i>Il profilo socio-anagrafico dei frequentanti</i>	257
4.2 <i>I titoli di studio degli iscritti</i>	264
4.3 <i>Status e provenienza occupazionale</i>	266
5. Gli esiti dei percorsi formativi	269
6. Considerazioni conclusive	270
Bibliografia	272

Impatto dei cambiamenti demografici sulla forza lavoro femminile

di Silvia Tillati 273

1. Premessa	273
2. Un profilo demografico in mutamento	274

2.1 <i>Le dinamiche demografiche</i>	274
2.2 <i>Longevità e fecondità tardiva</i>	279
2.3 <i>La componente femminile straniera</i>	285
3. Partecipazione al lavoro e situazione familiare	290
4. Il Friuli Venezia Giulia nel 2030: i cambiamenti demografici	297
5. Considerazioni conclusive	305
Bibliografia	306

La presenza femminile nelle organizzazioni aziendali del Friuli Venezia Giulia

di Chiara Cristini	309
1. Premessa	309
2. Il campione di riferimento e la mappa della presenza femminile per settore economico	310
3. Una fotografia di genere delle organizzazioni	314
3.1 <i>Donne impiegate e uomini operai, ma qualcosa sta cambiando oltre il soffitto di cristallo</i>	314
3.2 <i>Differenze di genere nelle tipologie contrattuali</i>	318
3.3 <i>L'orario a tempo parziale: family friendly o involontario?</i>	321
4. I movimenti del personale: turn over e stabilizzazioni	327
4.1 <i>Il turn over di personale</i>	328
4.2 <i>Le stabilizzazioni da tempo determinato a indeterminato</i>	330
5. Le opportunità di crescita professionale	333
5.1 <i>Le progressioni di carriera</i>	333
5.2 <i>La formazione: un'opportunità di crescita non sempre alla pari</i>	335
6. Conclusioni	341
Bibliografia	345

Parte III

Politiche attive e buone prassi in Friuli Venezia Giulia

347

Le politiche per l'occupazione in Friuli Venezia Giulia in una prospettiva di genere

di Federico Bianchi	349
1. Introduzione	349
2. Il quadro normativo degli incentivi all'occupazione e le donne	350

2.1 <i>Le donne nei regolamenti attuativi degli artt. 30-33 L.r. 18/2005</i>	350
2.2 <i>Le donne nel regolamento attuativo dell'art. 48 L.r. 18/2005</i>	352
2.3 <i>Le donne nel regolamento attuativo dell'art. 16 L.r. 11/2003</i>	353
3. <i>L'occupazione delle donne disoccupate (artt. 30-33 L.r. 18/2005)</i>	354
3.1 <i>Le dimensioni dell'intervento in una prospettiva di genere</i>	354
3.2 <i>Le caratteristiche delle donne disoccupate</i>	358
3.3 <i>L'inserimento delle donne disoccupate</i>	361
3.4 <i>Le tendenze in atto nel 2009 (artt. 30-33 L.r. 18/2005)</i>	366
4. <i>L'occupazione delle donne provenienti da crisi occupazionali (art. 48 L.r. 18/2005)</i>	369
4.1 <i>Le dimensioni dell'intervento in una prospettiva di genere</i>	369
4.2 <i>Le caratteristiche delle donne provenienti da crisi occupazionali</i>	373
4.3 <i>Il ricollocamento delle donne provenienti da crisi occupazionali</i>	375
4.4 <i>Le tendenze in atto nel 2009 (art. 48 L.r. 18/2005)</i>	379
5. <i>L'occupazione delle donne con elevate qualifiche e impiegate in attività di ricerca (art. 16 L.r. 11/2003)</i>	381
5.1 <i>Le dimensioni dell'intervento in una prospettiva di genere</i>	381
5.2 <i>Le caratteristiche delle donne ad elevata qualificazione e da impiegare in attività di ricerca</i>	384
5.3 <i>L'intervento delle donne con elevate qualifiche e impiegate in attività di ricerca</i>	386
5.4 <i>Le tendenze in atto nel 2009 (art. 16 L.r. 11/2003)</i>	388
6. <i>Considerazioni conclusive</i>	389
6.1 <i>L'occupazione delle donne. Un quadro di sintesi</i>	390
6.2 <i>Altri spunti di riflessione</i>	392
Bibliografia	393

I progetti regionali di azioni positive e di conciliazione finanziati dal Servizio Pari Opportunità di Beatrice Universo	397
1. Premessa	397
2. I "Progetti di azioni positive degli Enti locali tese ad espandere l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera ed incrementare le opportunità di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale delle donne"	398
2.1 <i>La Banca del tempo "Pollicino" – Comune di Duino Aurisina</i>	401
2.2 <i>Comunicare è un'opportunità più che pari: "Comunicare +" – Provincia di Gorizia</i>	403

2.3 <i>Eccellenze e buone prassi di sviluppo sostenibile: un modello per Trivignano Udinese – Comune di Trivignano Udinese</i>	406
2.4 <i>Donne intraprendenti: azioni per favorire il percorso di crescita lavorativa – Provincia di Pordenone</i>	408
3. Il bando "Conciliazione vita-lavoro. Progetti sperimentali di azioni positive proposte dagli Enti locali o da soggetti di diritto pubblico o privato volti a garantire risposte flessibili e differenziate ai genitori con figli iscritti alle scuole primarie e secondarie di primo grado" e i progetti finanziati	411
3.1 <i>"Io Lavoro... Tu Impari" – Azioni di conciliazione a favore di genitori e figli – Comune di Monfalcone</i>	414
3.2 <i>"Come te" progetto di creAzioni ed attivAzioni di servizi sperimentali e flessibili differenziati per garantire alle famiglie la conciliazione vita-lavoro – Comune di Casarsa della Delizia</i>	416
3.3 <i>"Mai Soli Al Sole" – Figli protagonisti e autonomi nel gioco all'interno dei luoghi verdi pubblici in flessisicurezza, ovvero garanzia per i genitori di coniugare flessibilità e sicurezza – Comune di Casarsa della Delizia</i>	418
3.4 <i>"Intersezioni" – Comune di San Daniele del Friuli</i>	420
3.5 <i>"Progetto SCHOL È" – più tempo alla necessità – Scuola Secondaria di I° "P.P. Pasolini" – Pordenone</i>	423
3.6 <i>"In aiuto di mamma e papà" – Comune di Osoppo</i>	424
3.7 <i>"Centro didattico per studenti delle scuole primarie e secondarie di primo grado" – Lega Nazionale</i>	426
4. Conclusioni	427
Bibliografia	428

**La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in Carnia:
una ricerca sul campo**

di Maria Adelasia Divona	431
1. Premessa	431
2. Cenni sulla popolazione femminile in Carnia	433
3. I risultati della ricerca	437
3.1 <i>Caratteristiche delle intervistate</i>	437
3.2 <i>La condizione occupazionale</i>	441
3.3 <i>Compiti di cura e assistenza e gestione del tempo</i>	453
3.4 <i>La conciliazione dei tempi</i>	456
4. Conclusioni	465
Bibliografia	467

Previdenza e sicurezza sociale: contribuzioni e prestazioni	
di Pasquale Buonaguro	469
1. Premessa	469
2. Chi fa cosa	470
2.1 <i>L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS)</i>	471
2.2 <i>La Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Dottori Commercialisti (CNPADC)</i>	483
2.3 <i>L'Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Consulenti del Lavoro (ENPACL)</i>	485
2.4 <i>La Cassa Nazionale Forense</i>	487
3. Contribuzioni e prestazioni: quadri sinottici	489
4. Conclusioni	490
Parte IV	
Il lavoro delle consigliere di parità provinciali	493
Le Consigliere di parità provinciali: attività e progetti realizzati	
di Maria Grazia Vendrame, Fulvia Raimo, Flavia Maraston, Wally Trinca, Catia Pagnutti	495
1. Premessa	495
2. I servizi integrati per il sostegno e la promozione del lavoro in provincia di Gorizia con una visione di genere	498
3. Il Tavolo territoriale della conciliazione: la buona prassi della Consigliera di parità della Provincia di Pordenone (INPS)	500
3.1 <i>Il metodo della concertazione sul tema conciliazione</i>	502
4. Le piccole e medie imprese in provincia di Trieste. Una fotografia di genere	503
5. L'esperienza della Consigliera di parità della provincia di Udine, tra domanda di conciliazione e fronteggiamento della crisi	507
6. Conclusioni	510

Presentazione

di Angela Brandi

Assessore al Lavoro, Università, Ricerca
con delega alle Pari Opportunità e Politiche Giovanili

La pubblicazione del Rapporto sull'occupazione femminile e le politiche di conciliazione rappresenta un'occasione importante per chi opera nel mercato del lavoro poiché consente di soffermarsi sulle misure attuate dall'Amministrazione regionale per fronteggiare l'evoluzione della crisi, ma anche per iniziare a guardare verso la fase ripresa. Per questo motivo, sarà fondamentale riuscire a utilizzare al meglio le potenzialità e le risorse umane di cui il mercato del lavoro locale dispone, in particolare quelle persone ancora sotto utilizzate rispetto alle loro potenzialità: le donne, i giovani, i lavoratori senior. Un percorso rispetto al quale particolarmente importante è il ruolo dell'Amministrazione per delineare interventi che siano in grado di creare una sinergia tra politiche di workfare, di welfare e di genere.

I contributi presenti nel volume ripercorrono questo filo logico, contribuendo a ricostruire, secondo una prospettiva di genere, lo scenario rispetto al quale l'Amministrazione regionale si è mossa in tutti questi mesi. In particolare, ci si propone di evidenziare le criticità legate alla congiuntura economica e come queste si siano innestate, per quanto riguarda la componente femminile, su problematiche "strutturali", di più lungo periodo. Tali criticità sono misurabili attraverso *differenziali di genere*, riferibili ai principali indicatori statistici, che rappresentano delle "spie luminose" che evidenziano quali siano i principali elementi di cui tenere conto per garantire una ripresa che punti sullo sviluppo, sulla competitività, ma basata sul benessere e sulla coesione sociale. Dai contributi presenti nella pubblicazione appare chiaro come le prospettive di ripresa dovranno essere a "forte tasso di femminilizzazione": i cambiamenti che la crisi sta determinando, perfino nei modelli produttivi e organizzativi, richiedono alle imprese di sapere individuare, allocare e valorizzare le risorse umane anche attingendo a un bacino che risulta ancora sottoutilizzato rispetto alle effettive potenzialità, ma impongono la capacità di agire con interventi di sistema che possano avere ricadute positive per il territorio, a livello locale.

L'impegno della Regione Friuli Venezia Giulia in questa direzione, si pone in linea con le Strategie europee dell'occupazione, la Road map per le pari opportunità, il Fondo sociale europeo e il recente documento "Italia 2020 - Pro-

gramma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro" sottoscritto dal Ministero per le Pari e Opportunità e dal Ministero del Welfare, ponendo al centro la necessità di affrontare e risolvere in modo non parziale ma integrato le dimensioni dell'occupabilità e della conciliazione con strumenti innovativi. Da questo punto di vista, la crisi ha rappresentato una fase importante per iniziare a rendere concreto questo percorso.

L'attenzione alla dimensione di genere è stata sempre posta al centro degli interventi attivati nell'ultimo anno e mezzo dall'Amministrazione regionale per fronteggiare le situazioni di crisi economica e occupazionale che hanno coinvolto il Friuli Venezia Giulia, dando così concreta attuazione al concetto di *gender mainstreaming* e ponendo attenzione a evitare che tutte quelle problematiche che caratterizzano la partecipazione femminile al mercato del lavoro (e tra queste, *in primis*, vi è la difficoltà di conciliare la "doppia presenza") scivolassero in secondo piano rispetto alla fase emergenziale.

Da subito infatti è apparso chiaro (anche attraverso i monitoraggi realizzati dall'Agenzia regionale del lavoro) come la crisi, nel suo evolversi, sia andata impattando in modo *differente* su lavoratori e lavoratrici, richiedendo misure che, per essere efficaci, richiedevano di essere declinate rispetto ai destinatari e al loro grado di occupabilità. In particolare, la prevalenza maschile tra i destinatari di ammortizzatori sociali è determinata dalla maggiore concentrazione maschile nei settori più colpiti dalla crisi (manifatturiero ed edilizia), essendo le donne maggiormente impegnate in attività di lavoro non standard; questo ha fatto sì che le donne, sono da subito apparse a maggiore rischio d'esclusione dal sistema degli ammortizzatori sociali "tradizionali", ponendole a maggiore rischio di povertà, specialmente quando la perdita del lavoro si collega a fattori quali: traiettorie professionali deboli; dimensioni socio-anagrafiche, quali un titolo di studio, poco spendibile e nessun percorso di aggiornamento; un'età adulta (per le donne già a partire dai trentacinque anni); oltre che la presenza e necessità di gestire, oltre al lavoro, carichi di cura "importanti" (figli piccoli, anziani non autosufficienti, rete familiare debole, impossibilità di fruire di servizi o strumenti *family friendly*). Il rischio maggior è che queste persone si spostino verso il mercato del lavoro sommerso (lavoro nero), si trasformino in "lavoratori poveri" o escano del tutto dal mercato, diventando inattive. Per quanto riguarda la componente femminile, evidentemente gli effetti negativi della fase congiunturale si innestano su specificità e problematiche "strutturali", quali: la conciliazione dei tempi, la minore partecipazione ai percorsi formativi aziendali, le differenti opportunità di crescita professionale e di retribuzione, come emerge anche dai contributi presenti nel volume.

Di questi elementi l'Amministrazione regionale ha ampiamente tenuto conto nel definire e attuare le misure e gli interventi che compongono il Programma

anticrisi regionale, seguendo tre grandi linee di intervento rispetto al genere: le misure adottate per il fronteggiamento delle crisi, il sostegno ai progetti di azione positiva realizzati dagli Enti locali per supportare l'occupabilità femminile e la conciliazione dei tempi, infine le prospettive di intervento che affrontino la ripresa attraverso politiche attive *ad alto tasso di femminilizzazione*.

Gli interventi anticrisi in una prospettiva di genere

La prima linea è chiaramente individuabile nella messa a punto di strumenti a sostegno del reddito e per l'incentivazione della rioccupabilità delle persone colpite dalla crisi; affinché queste misure di workfare fossero in grado di impattare in modo mirato ed efficace sui target a maggiore rischio di vulnerabilità economica e sociale, sono state prese in considerazione una serie di variabili, tra cui centrale risulta quella di genere. Attraverso i regolamenti attuativi e le misure presenti nel Programma anticrisi, si è così finalmente tradotta in misure efficaci la *trasversalità di genere* della L.r. 18/2005.

A fronte dei processi di ristrutturazione e di riorganizzazione delle aziende, che comportano spesso l'espulsione permanente dai processi produttivi di un significativo numero di lavoratrici e lavoratori, la Regione Friuli Venezia Giulia si è mossa sin da subito con politiche differenziate rispetto alle caratteristiche e alle prospettive di occupabilità dei destinatari.

Un primo passo in tale direzione è stata l'estensione degli ammortizzatori sociali alle categorie che ne erano tradizionalmente escluse, ma tra le quali rilevante è la presenza femminile, prima fra tutte quella dei lavoratori precari.

Un altro elemento si rileva nell'attuazione degli artt.30-33 e art.48 della L.r. 18/05 che prevedono incentivi alle assunzioni e stabilizzazioni dei lavoratori in condizione di svantaggio occupazionale attraverso 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 con più di 35 anni per le quali il reinserimento nel mercato può essere particolarmente difficile, tanto da porle a rischio non solo di disoccupazione, ma anche di inattività. L'intensità dell'incentivo risulta infatti superiore proprio per le donne e per gli ultraquarantacinquenni (maschi e femmine) esclusi dagli ammortizzatori previsti dalle L. 407/1990 o L. 223/1991. È questo non solo un intervento anticrisi, ma anche un'azione positiva rispetto alla dimensione di genere.

Tra gli strumenti previsti e declinati in un'ottica di genere vi sono, inoltre, incentivi alle imprese che assumono giovani con diplomi o lauree scientifiche e tecniche con contratti sia a tempo indeterminato o a tempo determinato (in questo caso solo se la durata è di almeno 2 anni). La durata dell'incentivo è di un anno dalla data di assunzione ed è pari a 10.000 euro per ciascun soggetto assunto a tempo indeterminato, a 9.000 euro per ciascun soggetto assunto a tempo determinato. Tali importi sono aumentati del 20% qualora i soggetti e il personale assunti siano donne. Si tratta di un'iniziativa importante, e in linea con gli indirizzi comunitari e del Governo, per promuovere e valorizzare la presenza femminile nella ricerca scientifica e nella scienza.

Un ulteriore ambito su cui si sofferma il Rapporto, e che rappresenta una dimensione particolarmente importante per l'Amministrazione regionale, è quello dell'imprenditorialità e del lavoro autonomo, inteso come leva di sviluppo anche per la componente femminile. Sono stati così previste forme incentivanti con contributi a fondo perduto per soggetti in condizione di svantaggio occupazionale e provenienti da situazioni di crisi (art 30-33 e art. 48 della L.r. 18/2005) intenzionati ad avviare un'impresa. Tra i target di destinatari vi sono le donne disoccupate che hanno già compiuto 35 anni; uomini e donne disoccupati che abbiano già compiuto 45 anni; uomini e donne disoccupati da almeno 18 mesi, soggetti a rischio di disoccupazione.

Tale azione a favore dell'imprenditorialità, quale percorso di rilancio e uscita dalla crisi, viene poi rafforzata dalle misure finanziate attraverso il Fondo sociale europeo, che prevedono un articolato piano di interventi volto alla formazione imprenditoriale e all'assistenza tecnica per la creazione di nuova impresa. Tra i target di destinatari rientrano anche i giovani con meno di 35 anni e la componente femminile. Come emerge anche dai contributi presenti nel volume, il lavoro autonomo femminile, sia imprenditoriale sia libero professionale, rappresenta infatti una risorsa importante e da valorizzare ulteriormente, soprattutto in alcuni ambiti che possono sviluppare sinergie tra tecnologie, valorizzazione e recupero del territorio, turismo, oltre che terziario "avanzato", i cui molteplici servizi si rivolgono a una domanda per certi versi "nuova" per il mercato del lavoro: le famiglie.

In questo primo ambito sottolineo infine come siano stati declinati per genere anche gli interventi di formazione continua cofinanziati, dedicati a favorire il percorso di ricollocazione professionale e occupazionale delle persone espulse dalla crisi, per quanto in tale area di intervento andranno ulteriormente rafforzate non solo le effettive opportunità di accesso delle donne alla formazione, sia quella finanziata dal Fondo Sociale Europeo, sia dai Fondi interprofessionali, ma anche l'effettiva realizzazione di moduli dedicati ai temi della parità in

ambito lavorativo e professionale e dato spazio alle numerose opportunità esistenti per valorizzare le risorse umane e i potenziali femminili.

Il sostegno agli enti locali per azioni positive a favore della conciliazione e della partecipazione femminile al lavoro

La seconda linea di intervento è evidente nella scelta di affiancare le politiche attive, così declinate, con il sostegno erogato dalla Regione agli Enti locali per la realizzazione di *azioni positive* per la componente femminile a maggior rischio di vulnerabilità socioeconomica. Tali progetti hanno, prima di tutto, tenuto conto delle problematiche “congiunturali” (caduta del reddito, perdita del lavoro), per poi delineare interventi rivolti a quelle “strutturali” (tra cui la conciliazione della doppia presenza costituisce sicuramente una dimensione centrale), cercando di garantire sempre la coesione sociale

Oltre all’approccio *gender mainstreaming* seguito dalle politiche del lavoro, l’Amministrazione ha finanziato interventi di *azione positiva* specificamente rivolti alla componente femminile coinvolta dalla crisi e interessata da problemi di conciliazione tra lavoro (o ricerca attiva di una nuova occupazione) ed esigenze di carattere familiare. Si tratta di progetti presentati da Enti locali che possono trovare due canali di attivazione.

Il primo è individuale, nei fondi stanziati dall’Assessorato alle Pari Opportunità con il Servizio pari opportunità e politiche giovanili che, nel corso del 2009, ha emanato un bando di “Azioni positive rivolte alla erogazione di servizi in favore di donne in difficoltà occupazionale nei cui nuclei familiari sono presenti minori, anziani, disabili” proposte dagli Enti locali, anche in collaborazione con associazioni senza fine di lucro e onlus. Beneficiarie dei servizi sono state le donne interessate in modo diretto dalle crisi: persone sia in mobilità o in cassa integrazione, ma anche collaboratrici a progetto che hanno perso il posto di lavoro e le lavoratrici autonome il cui volume d’affari abbia subito una rilevante diminuzione.

Il secondo canale per l’attuazione da parte degli Enti locali di azioni positive a favore della componente femminile è promosso dalla Commissione Regionale Pari Opportunità e finanziato attraverso un bando emanato dal Servizio pari opportunità e politiche giovanili della Direzione lavoro, Università e Ricerca. Si è trattato in tal caso di “Azioni positive volte all’incremento delle opportunità di qualificazione e riqualificazione delle donne”, previste dalla L.r.23/90 e, per quanto riguarda in particolare l’annualità 2009, il bando prevedeva la concessione e l’erogazione di contributi a progetti finalizzati degli Enti locali per favorire l’incremento delle opportunità di formazione, qualificazione e riquali-

ficazione professionale delle donne, avuta particolare attenzione a quelle che, a seguito degli effetti della crisi economica, si trovano in situazioni di disagio lavorativo.

Guardando oltre la crisi: possibili percorsi di sviluppo a partire dall'attuazione di politiche del lavoro in un'ottica di genere

Infine, la terza linea di intervento si sta muovendo guardando verso la ripresa. I dati relativi alla distribuzione del personale femminile in azienda, ma anche quelli relativi alle donne “potenzialmente” attive, evidenziano uno spreco di risorse umane e professionali. Queste rappresentano, invece, una delle poche risorse aggiuntive su cui il mercato del lavoro può contare per incrementare l'occupazione senza doversi rivolgere a mercati esteri. Recuperare terreno da questo punto di vista è necessario per rispondere alla crisi, ma anche per rafforzare la tenuta sociale del territorio. Servono tuttavia interventi innovativi, selettivi negli obiettivi, efficaci e capaci di agire *a livello di sistema e non più in modo frammentato* rispetto a territorio, beneficiari e destinatari.

Un esempio concreto è rappresentato dall'ambito dei servizi alla persona, che può rappresentare un duplice volano di sviluppo ad elevato tasso di femminilizzazione; tale settore, infatti, da un lato può creare nuove opportunità occupazionali anche di carattere imprenditoriale, qualificato e regolare per target il cui livello di occupabilità sia particolarmente debole (per esempio donne ultraquarantenni con titoli medio bassi non necessariamente migranti), dall'altro favorisce la conciliazione dei tempi e dei ruoli di quelle donne che vivono un sovraccarico di doppia presenza lavoro/cura, sia nei confronti dei bambini, sia nei confronti di persone anziane o non autosufficienti. L'apertura di attività quali micronidi, spazi gioco, la diffusione delle tagesmutter, istituti o, più in generale, servizi connessi all'assistenza familiare rappresentano opportunità lavorative, ma anche risposte che aiutano a trattenere sul mercato genitori (e in particolare madri) che altrimenti rischierebbero di dovere rinunciare al lavoro, ipotecendo in tal modo le *chances* di un successivo reinserimento.

Due interventi sono già stati avviati in questa direzione: il primo è la possibilità di fruire dei *voucher* per il lavoro occasionale di tipo accessorio, che per una quota crescente sono stati venduti nell'ambito del lavoro domestico; un intervento questo che sta contribuendo molto a diffondere una *cultura della legalità*, consentendo anche di qualificare le professionalità e il servizio erogato.

Il secondo intervento è il progetto “Professionisti/e in famiglia”, cofinanziato da Regione e Ministero per le Pari opportunità, finalizzato a potenziare il processo di incontro regolare tra domanda e offerta di “badanti” presso gli

Sportelli assistenti familiari collocati presso i principali Centri per l'impiego e presso quei soggetti accreditati all'intermediazione. Tale azione di sistema incentiva e supporta i percorsi "virtuosi" intrapresi dalle persone con necessità di personale qualificato per l'assistenza o la cura domiciliare che decidono di trasformarsi in datori di lavoro e di portare così a emersione un settore rilevante del mercato del lavoro locale. Un processo che ha un impatto evidente sulla possibilità di qualificare sia i lavoratori (in prevalenza donne, tra cui in aumento la quota di italiane), sia il livello di servizio erogato. Un intervento che si sta progressivamente ampliando coinvolgendo sempre più i territori e i soggetti che a vario titolo intercettano la domanda e la cura di assistenza familiare, creando una rete a supporto della diffusione e del consolidamento della legalità e sicurezza nel lavoro.

Guardando quindi verso un orizzonte di medio periodo, con una prospettiva di sviluppo sostenibile da un punto di vista sociale, rappresenta una priorità quella di non sprecare alcuna risorsa potenzialmente attivabile dalle imprese. Considerando le donne, ciò richiede di intervenire in modo efficace rispetto alla dimensione della conciliazione dei tempi. Questa problematica si presenta, infatti, come questione costante e trasversale con cui ci si è confrontati nel fronteggiare l'emergenza-crisi, privilegiando un metodo che consente di introdurre innovazioni organizzative che contribuiscano a rafforzare la competitività delle imprese, pur garantendo benessere e coesione sociale. Attuando quanto previsto dagli art.49 e 50 della L.R. 18/05, infatti, e attraverso il cofinanziamento del Fondo sociale europeo, stiamo già avviando un'azione positiva di sistema per la promozione di piani aziendali e territoriali rivolti alle lavoratrici e ai lavoratori finalizzata a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. L'intervento intende incentivare formule innovative di gestione degli orari e forme di lavoro *family friendly* muovendosi non solo in una logica di genere, ma piuttosto proponendo di diffondere i principi di responsabilità sociale, nella convinzione che ciò potrà comportare delle effettive opportunità di mercato per le imprese. Tra gli interventi finanziabili sono previsti anche percorsi di aggiornamento per i genitori che rientrano al lavoro dopo il congedo di maternità e parentale, ma anche per i responsabili delle risorse umane e i colleghi che "riaccolgono" la madre lavoratrice. Un comportamento socialmente responsabile per le imprese contribuisce, infatti, non solo a creare reputazione e a sostenere l'immagine, ma anche a migliorare i rapporti con tutti gli interlocutori sociali ed economici dell'azienda. D'altra parte, la ricaduta potrebbe essere ancora più rilevante se, per esempio, il criterio del rispetto della parità di genere venisse ricompreso tra i principi che regolano l'affidamento di appalti.

Quello attivato è dunque un intervento innovativo, perché coinvolge il lato della domanda di lavoro su cui si era ancora intervenuti poco. Un'azione di si-