



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA

# VALUTAZIONE UNITARIA DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA'



**Rapporto  
finale**



Milano, giugno 2014

Il rapporto di Valutazione Unitaria delle politiche di pari opportunità è stato curato dal raggruppamento temporaneo composto da Expert for Europe e Archidata in esecuzione del contratto rep. n. 10521 del 31/01/2013 per l'affidamento di servizi volti alla valutazione unitaria di attività realizzate dalla Regione Friuli Venezia Giulia nell'ambito delle politiche di coesione, per i periodi di programmazione 2000-2006 e 2007-2013. Lotto 9



[www.archidata.it](http://www.archidata.it)



[www.expertforeurope.it](http://www.expertforeurope.it)



## SOMMARIO

<b>1. PRESENTAZIONE DELLA METODOLOGIA .....</b>	<b>5</b>
1.1. Il disegno di valutazione .....	5
1.2. Le indagini dirette .....	10
<b>2. ANALISI DI CONTESTO .....</b>	<b>14</b>
2.1. La partecipazione femminile al mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia.....	14
2.2. Lo sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia.....	29
2.3. Le principali evidenze emergenti dall'analisi di contesto.....	38
<b>3. QUADRO NORMATIVO E STRATEGICO REGIONALE PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE .....</b>	<b>44</b>
3.1. Gli organismi regionali per la promozione della parità di genere .....	44
3.2. Le politiche regionali per la parità di trattamento e la promozione delle pari opportunità .....	48
3.3. L'integrazione della dimensione di genere nel quadro della programmazione regionale dei fondi strutturali .....	55
<b>4. STATO DI ATTUAZIONE DEL QUADRO PROGRAMMATORIO .....</b>	<b>62</b>
4.1. Il Fondo Sociale Europeo 2000-2006 e 2007-2013.....	62
4.2. Principali evidenze della dimensione attuativa delle politiche di promozione della parità tra uomini e donne .....	76
<b>5. ANALISI DELLE INDAGINI QUALITATIVE .....</b>	<b>78</b>
5.1. I progetti sperimentali finalizzati a favorire la conciliazione in azienda .....	78
<b>6. ANALISI DELLE INDAGINI QUANTITATIVE.....</b>	<b>90</b>
6.1. I risultati dell'indagine sulle donne disoccupate .....	90
6.2. I risultati delle indagini sulle donne occupate .....	97

<b>7. PRINCIPALI EVIDENZE E RACCOMANDAZIONI/INDICAZIONI DI POLICY .....</b>	<b>108</b>
Ambito di valutazione 1. Promozione dell'ottica di genere ( <i>gender mainstreaming</i> ) nell'ambito delle politiche regionali di coesione finanziate dai fondi strutturali e regionali.....	108
Ambito di valutazione 2. Promozione della partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro e avanzamento della qualità dell'occupazione femminile.....	112
Ambito di valutazione 3. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita.....	113
Ambito di valutazione 4. Sostenibilità delle pratiche sperimentate.....	116
<b>8. APPENDICE .....</b>	<b>117</b>

## 1. PRESENTAZIONE DELLA METODOLOGIA

### 1.1. Il disegno di valutazione

In linea con il PUV e l'agenda di attuazione, la valutazione unitaria intende analizzare i risultati raggiunti dalle politiche regionali di coesione (finanziate con i fondi strutturali e regionali) per il conseguimento degli "equality target" legati non solo alla crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro, ma anche al miglioramento della qualità del lavoro e della sostenibilità delle condizioni del lavoro femminile, in particolare con riferimento all'accessibilità dei servizi di cura e allo sviluppo e diffusione di servizi di conciliazione che, in aggiunta o in alternativa ai servizi educativi e socioassistenziali esistenti, tengano conto delle esigenze delle lavoratrici anche in termini di flessibilità e copertura di orario.

Per cogliere i progressi quantitativi e qualitativi della partecipazione femminile al mercato del lavoro, nella determinazione degli ambiti di intervento e delle domande di valutazione, si è tenuto conto della necessità di esplorare un mix di politiche (politiche dell'occupazione – workfare/learnfare; politiche sociali – Welfare; politiche di sviluppo locale) e di interventi (misure di empowerment e attivazione individuale e azioni di sistema per la creazione di un contesto economico, sociale e culturale gender sensitive).

In particolare la scelta degli ambiti e delle domande di valutazione è intesa a:

- valutare l'integrazione della dimensione di genere nella impostazione delle politiche attuate;
- ricostruire le scelte di policy (allocazione delle risorse e strategie di azione) per la promozione del principio di parità di genere e la loro traduzione in interventi operativi attraverso azioni di mainstreaming e interventi specifici;
- offrire un'analisi dei risultati raggiunti e della sostenibilità delle pratiche sperimentate ai fini di una loro capitalizzazione per il raggiungimento degli obiettivi di crescita inclusiva della strategia Europa 2020

Attraverso l'analisi del contesto socio economico regionale, dei dati statistici disponibili e la raccolta delle esigenze conoscitive sul tema presso i responsabili dell'attuazione delle politiche di pari opportunità sono stati individuati quattro temi "focali" per le indagini valutative.

### **Ambito 1) Promozione dell'ottica di genere (gender mainstreaming) nell'ambito delle politiche regionali di coesione (finanziate dai fondi europei e regionali)**

Il primo ambito di valutazione considerato, intende delineare il quadro delle scelte di policy effettate da Regione Friuli Venezia Giulia in fase di programmazione e attuazione dei Programmi Operativi (PO) finanziati dai fondi europei e regionali per la promozione del principio di pari opportunità. A partire dall'analisi della declinazione delle priorità strategiche e delle risorse finanziarie programmate a sostegno degli obiettivi e interventi "gender sensitive", verranno delineate le principali aree in cui si è concentrato l'intervento regionale, tenuto conto dell'approccio duale (dual approach) promosso a livello europeo che vede l'integrazione di "progetti specifici per target di destinatari" con l'integrazione orizzontale e trasversale dell'ottica di genere in una logica di mainstreaming. Si intende esplorare in che misura gli interventi realizzati abbiano favorito dei cambiamenti nel sistema regionale e rafforzato la capacità dell'Amministrazione di promuovere esperienze virtuose di integrazione tra le politiche e gli attori coinvolti nella promozione della parità di genere. All'origine delle discriminazioni di genere vi sono infatti non solo le vulnerabilità "individuali" ma anche di "sistema" che, se non "aggredite", rischiano di indebolire i risultati conseguiti sul piano dell'empowerment individuale delle donne o di limitarli a meri progressi quantitativi e non anche qualitativi per l'occupazione femminile.

### **Ambito 2) Promozione della partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro e avanzamento della qualità dell'occupazione femminile**

---

Obiettivo del secondo ambito di intervento è verificare la traduzione degli obiettivi e delle risorse programmate nell'attuazione di interventi a sostegno della pari indipendenza economica di donne e uomini durante i periodi di programmazione 2000-2006 e 2007-2013. L'analisi delle misure dirette alla promozione della parità di genere nel mercato del lavoro prende in considerazione le tre principali tipologie di interventi che, a livello italiano ed europeo, caratterizzano le politiche di pari opportunità:

- quelli rivolti all'offerta e diretti a rafforzare le capacità delle donne di competere nel mercato del lavoro / rafforzare la qualità e quantità dell'offerta di lavoro femminile nel mercato del lavoro (azioni di formazione, counselling, orientamento, strumenti finanziari diretti alle donne)
- quelli rivolti alla domanda e diretti a favorire la domanda di lavoro femminile da parte delle imprese (formazione, counselling, orientamento, strumenti finanziari diretti alle imprese)
- quelli rivolti alla creazione di un contesto socioeconomico favorevole alle questioni di genere, incluso il superamento degli stereotipi di genere (creazioni di reti e sensibilizzazione dei principali stakeholder, sviluppo del welfare aziendale).

### **Ambito 3) Lavoro e conciliazione dei tempi di vita**

---

La conciliazione è un tema cruciale per l'ingresso, la permanenza e la progressione delle donne nel mercato del lavoro ed allo stesso tempo una sfida per la qualità della vita di donne e uomini. Nella declinazione dell'ambito di valutazione, le analisi proposte tengono conto che la conciliazione - coinvolgendo numerosi attori tra cui istituzioni pubbliche, imprese, privato sociale, parti sociali e famiglie - richiede l'adozione di una governance multilivello e multiattore per la coprogettazione e coproduzione di percorsi e soluzioni innovativi ("welfare territoriale" e "secondo welfare") per rafforzare la sostenibilità dell'occupazione femminile. Attraverso le domande valutative si intende esplorare in quale misura gli interventi promossi abbiano favorito la sperimentazione di modalità di coniugazione integrata di misure di conciliazione e politiche attive del lavoro e la promozione a livello territoriale di una gamma di servizi diversificati, flessibili e rispondenti ai bisogni legati all'intero ciclo di vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

### **Ambito 4) Sostenibilità delle pratiche sperimentate**

---

L'ultimo ambito di intervento intende offrire elementi di riflessione per la capitalizzazione dei risultati raggiunti e delle esperienze apprese nel periodo 2000-2006 e 2007-2013 a sostegno della definizione di possibili prospettive di sviluppo delle politiche di parità di genere nel corso della programmazione della nuova politica di coesione 2014-2020.



Ambiti di valutazione	Domande valutative	
1	<b>Promozione dell’ottica di genere (gender mainstreaming) nell’ambito delle politiche regionali di coesione finanziate dai fondi strutturali e regionali</b>	<p>1.1. In quale misura le politiche regionali di coesione hanno promosso l’integrazione della prospettiva di genere e hanno favorito l’assunzione di impegni/responsabilità per l’attuazione del principio di uguaglianza e non discriminazione, in particolare per il miglioramento della qualità e della sostenibilità del lavoro femminile?</p> <p>1.2. In quali aree di intervento la programmazione regionale delle politiche di coesione ha contribuito alla mobilitazione di risorse finanziarie “gender oriented” e quale approccio (mainstreaming orizzontale/mainstreaming verticale; azioni di sistema – azioni individuali di empowerment) è stato adottato in fase di attuazione degli interventi dei PO e PA?</p> <p>1.3. Quali sono stati i principali punti di forza e quali le criticità in termini di rafforzamento della capacità istituzionale di innovare i sistemi regionali di istruzione, formazione e lavoro e il sistema di Welfare per favorire la partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro e migliorare la qualità dell’occupazione femminile?</p>
2	<b>Promozione della partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro e avanzamento della qualità dell’occupazione femminile</b>	<p>2.1. Quali risultati ha conseguito la politica regionale per accrescere la partecipazione femminile al mercato del lavoro in termini quantitativi e qualitativi (accrescimento dei livelli di partecipazione e delle opportunità di occupazione; partecipazione femminile alla creazione di impresa; caratteristiche dell’occupazione; segregazione orizzontale e verticale; riduzione dell’impatto della maternità sull’accesso e permanenza nel mercato del lavoro)?</p> <p>2.2. Qual è il contributo (risultati, lezioni apprese e buone pratiche) che la politica di coesione regionale ha offerto per la sperimentazione di strategie e interventi (azioni di sistema e misure di empowerment individuale) per la promozione della pari indipendenza economica di uomini e donne?</p> <p>2.3. Quali azioni sono state intraprese e con quali risultati per favorire la presenza e permanenza nel mercato del lavoro di gruppi di donne in situazioni di particolare vulnerabilità o svantaggio dovuto, per esempio, a motivi di età o provenienza geografica (matri sole, donne residenti in aree rurali, over 45, inoccupate/disoccupate di lunga durata, sottooccupate, donne immigrate)?</p>
3	<b>Lavoro e conciliazione dei tempi di vita</b>	<p>3.1. Quali azioni sono state intraprese per migliorare la qualità e la sostenibilità delle condizioni del lavoro femminile, incluse le misure dirette a favorire lo sviluppo del welfare aziendale?</p> <p>3.2. Quali risultati ha conseguito la politica regionale di coesione in termini di introduzione di misure/servizi di conciliazione in un’ottica di rafforzamento e integrazione delle misure e degli strumenti impiegati nei percorsi di politica attiva del lavoro?</p> <p>3.3. Qual è il contributo che la politica di coesione regionale ha offerto per l’attivazione di una rete territoriale diversificata e di qualità di servizi di conciliazione in grado di rispondere efficacemente ed in tempi congrui ai bisogni sociali espressi dal territorio?</p>
4	<b>Sostenibilità delle pratiche sperimentate</b>	<p>4.1. Quali risultati della politica di coesione regionale 2000-2013 possono essere capitalizzati per favorire il conseguimento degli obiettivi della strategia Europa 2020 nel prossimo periodo di programmazione?</p>

Di seguito per ciascuna delle domande di valutazione ne viene esplicitata la traduzione operativa considerando: i principali ambiti di policy di interesse; le tecniche e gli strumenti che si intendono utilizzare per rispondere alle domande; le fonti informative (dati primari e secondari) necessarie per rispondere alle domande di valutazione; la tempistica di realizzazione delle analisi previste.

## Valutazione delle politiche di pari opportunità. Rapporto finale

Ambito di valutazione	Domanda di valutazione	Metodologia	Attività prevista/fonti conoscitive
Promozione dell'ottica di genere (gender mainstreaming) nell'ambito delle politiche regionali di coesione finanziate dai fondi strutturali e regionali	1.1. In quale misura le politiche regionali di coesione hanno promosso l'integrazione della prospettiva di genere e hanno favorito l'assunzione di impegni/responsabilità per l'attuazione del principio di uguaglianza e non discriminazione, in particolare per il miglioramento della qualità e della sostenibilità del lavoro femminile?	Analisi desk  Analisi qualitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Documenti di programmazione POR FESR e FSE</li> <li>■ Legislazione regionale</li> <li>■ 10 Interviste</li> <li>■ 1 focus group con rappresentanti Amministrazione Regionale e stakeholders</li> </ul>
	1.2. In quali aree di intervento la programmazione regionale delle politiche di coesione ha contribuito alla mobilitazione di risorse finanziarie "gender oriented" e quale approccio (mainstreaming orizzontale/mainstreaming verticale; azioni di sistema – azioni individuali di empowerment) è stato adottato in fase di attuazione degli interventi dei PO e PA?	Analisi desk  Analisi qualitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rapporti di monitoraggio e valutazione POR FESR e FSE e interventi con altre fonti comunitarie e regionali</li> <li>■ 10 Interviste</li> <li>■ 1 focus group con rappresentanti Amministrazione Regionale e stakeholders</li> </ul>
	1.3. Quali sono stati i principali punti di forza e quali le criticità in termini di rafforzamento della capacità istituzionale di innovare i sistemi regionali di istruzione, formazione e lavoro e il sistema di Welfare per favorire la partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro e migliorare la qualità dell'occupazione femminile?	Analisi qualitativa  Integrazione attività valutativa dei lotti 6 e 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 10 Interviste</li> <li>■ 1 focus group con rappresentanti Amministrazione Regionale e stakeholders</li> </ul>
Promozione della partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro e avanzamento della qualità dell'occupazione femminile	2.1. Quali risultati ha conseguito la politica regionale per accrescere la partecipazione femminile al mercato del lavoro in termini quantitativi e qualitativi (accrescimento dei livelli di partecipazione e delle opportunità di occupazione; partecipazione femminile alla creazione di impresa; caratteristiche dell'occupazione; segregazione orizzontale e verticale; riduzione dell'impatto della maternità sull'accesso e permanenza nel mercato del lavoro)?	Analisi desk  Analisi qualitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rapporti di monitoraggio e valutazione POR FESR e FSE e interventi con altre fonti comunitarie e regionali</li> <li>■ 10 Interviste</li> <li>■ 1 focus group con rappresentanti Amministrazione Regionale e stakeholders</li> <li>■ Questionario somministrato a occupate e disoccupate</li> </ul>
	2.2. Qual è il contributo (risultati, lezioni apprese e buone pratiche) che la politica di coesione regionale ha offerto per la sperimentazione di strategie e interventi (azioni di sistema e misure di empowerment individuale) per la promozione della pari indipendenza economica di uomini e donne?	Analisi desk  Analisi qualitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rapporti di monitoraggio e valutazione POR FESR e FSE e interventi con altre fonti comunitarie e regionali</li> <li>■ 10 Interviste</li> <li>■ 1 focus group con rappresentanti Amministrazione Regionale e stakeholders</li> <li>■ Questionario somministrato a occupate e disoccupate</li> </ul>
	2.3. Quali azioni sono state intraprese e con quali risultati per favorire la presenza e permanenza nel mercato del lavoro di gruppi di donne in situazioni di particolare vulnerabilità o svantaggio dovuto, per esempio, a motivi di età o provenienza geografica (madri sole, donne residenti in aree rurali, over 45, inoccupate/disoccupate di lunga durata, sotto-occupate, donne immigrate)?	Analisi desk  Analisi qualitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rapporti di monitoraggio e valutazione POR FESR e FSE e interventi con altre fonti comunitarie e regionali</li> <li>■ 10 Interviste</li> <li>■ 1 focus group con rappresentanti Amministrazione Regionale e stakeholders</li> <li>■ Indagine campionaria somministrata a occupate e disoccupate</li> </ul>

Lavoro e conciliazione dei tempi di vita	3.1. Quali azioni sono state intraprese per migliorare la qualità e la sostenibilità delle condizioni del lavoro femminile, incluse le misure dirette a favorire lo sviluppo del welfare aziendale?	<p>Analisi desk</p> <p>Analisi qualitativa</p> <p>Analisi quantitativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rapporti di monitoraggio e valutazione POR FESR e FSE e interventi con altre fonti comunitarie e regionali</li> <li>■ 10 Interviste</li> <li>■ 1 focus group con rappresentanti Amministrazione regionale e stakeholders</li> <li>■ 1 focus group con lavoratrici e lavoratori delle imprese impegnate nella realizzazione degli interventi sperimentali</li> <li>■ 1 focus group con lavoratrici e lavoratori delle imprese impegnate nella realizzazione degli interventi</li> <li>■ Indagine campionaria somministrata a occupate e disoccupate</li> <li>■ Indagine campionaria somministrata alle imprese</li> </ul>
	3.2. Quali risultati ha conseguito la politica regionale di coesione in termini di introduzione di misure/servizi di conciliazione in un'ottica di rafforzamento e integrazione delle misure e degli strumenti impiegati nei percorsi di politica attiva del lavoro?	<p>Analisi desk</p> <p>Analisi qualitativa</p> <p>Analisi quantitativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Documenti di monitoraggio e valutazione POR FESR e FSE e interventi con altre fonti comunitarie e regionali</li> <li>■ 10 Interviste</li> <li>■ 1 focus group con rappresentanti Amministrazione regionale e stakeholders</li> <li>■ Indagine campionaria somministrata a occupate e disoccupate</li> <li>■ Indagine campionaria somministrata alle imprese</li> </ul>
	3.3. Qual è il contributo che la politica di coesione regionale ha offerto per l'attivazione di una rete territoriale diversificata e di qualità di servizi di conciliazione in grado di rispondere efficacemente ed in tempi congrui ai bisogni sociali espressi dal territorio?	<p>Analisi desk</p> <p>Analisi qualitativa</p> <p>Analisi quantitativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rapporti di monitoraggio e valutazione POR FESR e FSE e interventi con altre fonti comunitarie e regionali</li> <li>■ 10 Interviste</li> <li>■ 1 focus group con rappresentanti Amministrazione regionale e stakeholders</li> <li>■ 1 focus group con lavoratrici e lavoratori delle imprese impegnate nella realizzazione degli interventi sperimentali</li> <li>■ 1 focus group con lavoratrici e lavoratori delle imprese impegnate nella realizzazione degli interventi</li> <li>■ Indagine campionaria somministrata a occupate e disoccupate</li> <li>■ Indagine campionaria somministrata alle imprese</li> </ul>
Sostenibilità delle pratiche sperimentate	4.1. Quali risultati della politica di coesione regionale 2000-2013 possono essere capitalizzati per favorire il conseguimento degli obiettivi della strategia Europa 2020 nel prossimo periodo di programmazione?	<p>Analisi desk</p> <p>Analisi qualitativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rapporti di valutazione POR FESR e FSE e interventi con altre fonti comunitarie e regionali</li> <li>■ 10 Interviste</li> <li>■ 1 focus group con rappresentanti Amministrazione regionale e stakeholders</li> <li>■ 1 focus group con lavoratrici e lavoratori delle imprese impegnate nella realizzazione degli interventi sperimentali</li> <li>■ 1 focus group con lavoratrici e lavoratori delle imprese impegnate nella realizzazione degli interventi</li> </ul>

## 1.2 Le indagini dirette

Secondo quanto previsto nell'offerta tecnica, il servizio di valutazione unitaria delle politiche di pari opportunità prevede l'utilizzo di strumenti qualitativi e quantitativi e in particolare:

- 10 interviste
- 3 focus group
- 2 indagini campionare (un'intervista e un questionario somministrati via web)

### Le interviste

Sono stati intervistati rappresentanti dell'Amministrazione Regionale, delle Autorità di Gestione dei fondi strutturali, la Consigliera Regionale di Parità, Rappresentanti della Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna.

Raffaella Palmisciano	Consigliera Regionale di Parità
Donata Cantone	Commissione regionale per le pari opportunità
Ileana Ferfaglia	Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca. Servizio programmazione e gestione interventi formativi
Luigina Leonarduzzi	Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca. Servizio Programmazione e gestione interventi formativi Posizione organizzativa Inclusione e Professioni area sociale
Franca Parpaiola	Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca. Servizio lavoro e pari opportunità
Veronica Stumpo	Centro per l'Impiego di Trieste
Chiara Cristini	Progetto Si.Con.Te – Sistema di Conciliazione Integrato
Fiorella Balestrucci	P.O. Sistema informativo dei servizi sociali (SISS) e dell'Osservatorio delle politiche di protezione sociale. Area servizi sociali e integrazione sociosanitaria
Francesco Forte	Direzione centrale finanze, patrimonio, coordinamento e programmazione politiche economiche e comunitarie. Area per il coordinamento e la programmazione delle politiche economiche, patrimoniali e comunitarie Servizio gestione fondi comunitari
Facchinetti Sara	Direzione centrale salute, integrazione socio sanitaria, politiche sociali e famiglia. Area servizi sociali e integrazione sociosanitaria

## I focus Group

I focus group hanno supportato l'analisi e la valutazione dei risultati conseguiti attraverso l'iniziativa "Family Friendly" e più in generale per la promozione di strategie e interventi a sostegno della conciliazione vita – lavoro.

### **Focus Group 1 - Imprese beneficiarie dell'iniziativa sperimentale "Family Friendly"**

Il focus group ha approfondito le esperienze realizzate nell'ambito dei 15 progetti finanziati e i risultati attesi attraverso il confronto diretto con i 13 beneficiari (operazione 1 e operazione 2) del finanziamento POR FSE 2007-2013. Nel corso del focus group sono stati approfonditi i seguenti temi:

- a) Come è venuta a conoscenza del bando e qual è stata la leva per la partecipazione all'iniziativa? In assenza del bando l'impresa avrebbe comunque realizzato l'intervento?
- b) In che modo è stata effettuata all'interno dell'impresa l'analisi delle esigenze di conciliazione? Come è stato progettato l'intervento? Quali livelli organizzativi ha coinvolto? La proposta si basa su esperienze precedenti?
- c) Qual è il livello di conoscenza e riflessione delle imprese beneficiarie sul significato e la funzione del welfare aziendale?
- d) Quali metodologie di intervento innovative sono state sperimentate a sostegno dei processi di conciliazione famiglia/lavoro?
- e) Quali sono i risultati effettivi e attesi degli interventi finanziati?
- f) Quali aspetti hanno facilitato o meno l'attuazione degli interventi progettati?
- g) Quanto dal punto di vista dell'impresa è cambiato il modo di porsi e la sensibilità rispetto ai temi della conciliazione?
- h) In seguito all'ottenimento del finanziamento l'impresa ha promosso o intende promuovere altri interventi?
- i) Qual è la percezione delle regole e delle procedure legate all'accesso ai finanziamenti comunitari?

Al focus group hanno partecipato 8 rappresentanti di 6 aziende beneficiarie del finanziamento del POR FSE.

### **Focus Group 2 - Rappresentanti del tessuto imprenditoriale regionale**

Il focus group ha approfondito le esperienze promosse e realizzate a livello territoriale a supporto della promozione di forme organizzative "Family Friendly" e misure di conciliazione attraverso il confronto diretto con le organizzazioni rappresentative del tessuto imprenditoriale regionale.

Nel corso del focus group sono stati approfonditi i seguenti temi:

- a) Quali sono i principali punti di forza, punti di debolezza, opportunità, minacce del contesto regionale (percepiti dagli stakeholder) con riferimento alla promozione della parità tra donne e uomini?
- b) Quali sono i principali risultati (percepiti dagli stakeholder) delle scelte di programmazione della Regione Friuli Venezia Giulia sulle politiche di pari opportunità in particolare con riferimento all'adozione di misure di conciliazione famiglia-lavoro e alla promozione dell'organizzazione del lavoro family friendly in azienda?
- c) Su quali leve e strumenti di conciliazione (territorio, servizi, cultura, organizzazione del lavoro) occorre orientare o consolidare la programmazione regionale?
- d) Come le sperimentazioni e la valorizzazione dei risultati raggiunti possono rappresentare un'occasione per sostenere lo sviluppo della domanda e offerta di servizi di conciliazione?

Al focus group hanno partecipato 3 rappresentanti di 2 organizzazioni.

### **Focus Group 3 - Associazioni attive nella promozione della parità di genere**

Il focus group ha approfondito le esperienze realizzate nell'ambito dei 15 progetti finanziati e i risultati attesi attraverso il confronto diretto con le associazioni femminili e le associazioni attive nella promozione della parità tra donne e uomini.

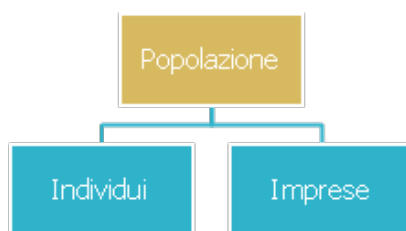
Nel corso del focus group sono stati approfonditi i seguenti temi:

- a) Quali sono i principali punti di forza, punti di debolezza, opportunità, minacce del contesto regionale (percepiti dagli stakeholder) con riferimento alla promozione della parità tra donne e uomini?
- b) Quali sono i principali risultati (percepiti dagli stakeholder) delle scelte di programmazione della Regione Friuli Venezia Giulia sulle politiche di pari opportunità in particolare con riferimento all'adozione di misure di conciliazione famiglia-lavoro e alla promozione dell'organizzazione del lavoro family friendly in azienda?
- c) Su quali leve e strumenti di conciliazione (territorio, servizi, cultura, organizzazione del lavoro) occorre orientare o consolidare la programmazione regionale?
- d) Come le sperimentazioni e la valorizzazione dei risultati raggiunti possono rappresentare un'occasione per sostenere lo sviluppo della domanda e offerta di servizi di conciliazione?

Al focus group hanno partecipato 3 rappresentanti di 3 organizzazioni.

### Le indagini campionarie

Le rilevazioni campionarie hanno riguardato due distinte popolazioni secondo il seguente schema di ricerca:



### Rilevazione sulle donne occupate e disoccupate

Il questionario somministrato attraverso metodologia CAWI/CATI, ha intercettato un campione probabilistico di almeno 1.500 donne (cfr. campione A), per ottenere un ritorno significativamente vicino alle 500 risposte, individuate tra le persone occupate, disoccupate in cerca di prima o nuova occupazione utilizzando per la stratificazione i dati disponibili presso i Centri per l'Impiego ed estraibili attraverso il sistema Ergonet o comunque presenti nel DB dei Centri per l'impiego.

Di seguito le specifiche delle procedure campionarie adottate.

**Campione A (1500 record):** Campionamento probabilistico stratificato

Fonte: Dati COB Centri per l'Impiego, dati DID Centri per l'impiego

Universo: donne che alla data del 31/12/ 2012 risultavano occupate o disoccupate con DID attiva

#### Variabili di stratificazione:

Età: classi di età

Titolo di studio: secondo riclassificazione utilizzata dall'osservatorio regionale mercato del lavoro

Provincia di residenza

Settore di attività: Macro settori ed alcuni settori specifici con classificazione ATECO

#### Criterio di stratificazione:

La metodologia impiegata per l'allocazione del campione tra gli strati costituisce un'estensione del metodo di Neyman al caso di più variabili e adotta poi come metodo di risoluzione una generalizzazione della proposta di Bethel. L'allocazione ottimale delle unità all'interno degli strati dipende non solo dalla dimensione di uno strato che risulterebbe in un'allocazione proporzionale delle unità campionarie per strato - ma anche dalla variabilità delle variabili strategiche all'interno dello strato. Pertanto, quanto minore è l'omogeneità interna di uno strato, tanto maggiore sarà il numero di unità da selezionare per ottenere un campione rappresentativo. La numerosità è ottenuta adottando i coefficienti di variazione di cui sopra e assicurandosi una numerosità minima di 5 unità per ogni strato. In linea con l'OT, l'indagine si è focalizzata sulla percezione delle lavoratrici circa le misure dirette a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro e sulla rilevazione dei bisogni e attese in relazione alle misure e servizi a sostegno della conciliazione vita lavoro (cfr. Appendice)

#### Esito dell'indagine:

Per le donne disoccupate, i casi validi (ossia i rispondenti) sono stati 227 ossia il 91% del target atteso. Per le donne occupate, i casi validi (ossia i rispondenti) sono stati 338 ossia il 132,5% del target atteso. Il campione finale delle rispondenti è stato complessivamente di 565, ossia il 113% del target previsto.

### Rilevazione sulle imprese

---

I questionari somministrati via web hanno intercettato un campione stocastico di 750 aziende, per ottenere un ritorno significativamente vicino ai 250 questionari compilati in ogni loro parte. I cluster delle imprese hanno ponderato in maniera equilibrata provincia della sede, dimensionamento e settore.

Fonte: Banca dati ASIA, Archivio statistico delle imprese attive (ASIA) dell'Istat

#### **Variabili di stratificazione:**

Settore di attività: Macro settori ed alcuni settori specifici con classificazione ATECO

Dimensione in termini di addetti

Localizzazione territoriale

Sono state coinvolte nell'indagine principalmente le imprese appartenenti al settore dell'industria e dell'artigianato. In linea con l'OT, l'indagine si è focalizzata sui temi legati all'organizzazione del lavoro in termini family friendly/welfare aziendale in ottica di genere, i bisogni e le attese rispetto al ruolo che le politiche pubbliche possono avere per supportare la sperimentazione e introduzione di nuove iniziative a sostegno della domanda e offerta di servizi di conciliazione (cfr. Appendice)

#### **Esito dell'indagine:**

Al termine del periodo di somministrazione non è stato raggiunto il target di risposta atteso. Il basso numero di partecipazione (40 aziende) non ne ha consentito l'utilizzabilità ai fini dell'analisi dell'indagine condotta.

#### **Valutazione delle iniziative finanziate nell'ambito dell'avviso per progetti sperimentali in azienda finalizzati ai processi di riorganizzazione degli orari di lavoro funzionali alla valorizzazione dell'approccio femminile e maschile al mercato del lavoro**

Alla luce dell'esito dell'indagine campionaria rivolta alle aziende, gli aspetti legati alla promozione di iniziative di conciliazione all'interno delle aziende è stata indagata attraverso la valutazione delle esperienze finanziate nell'ambito dell'iniziativa "aziende family friendly" cofinanziata dal POR FSE 2007-2013. L'attività di valutazione è stata svolta attraverso l'analisi delle proposte progettuali e delle relazioni intermedie e finali presentate dai beneficiari del finanziamento. Gli interventi sono inoltre stati oggetto di un approfondimento in merito alla percezione dei risultati conseguiti nell'ambito di uno specifico focus group.

## 2. Analisi di contesto

### 2.1 La partecipazione femminile al mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia

Obiettivo di questo capitolo è analizzare le caratteristiche dell'occupazione femminile attraverso il riferimento ai principali indicatori nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia e la loro evoluzione nel periodo 2000 – 2012. La principale fonte informativa è costituita dalle rilevazioni Istat.

A livello regionale, nel periodo 2004-2012 si registra un incremento della forza lavoro più contenuto per gli uomini e più sensibile per le donne. Con riferimento alla forza lavoro femminile, l'intervento della crisi ha determinato lo sviluppo di un trend diversificato in relazione all'età: mentre per la fascia 15-34 anni si registra, a partire dal 2007, un'inversione di tendenza che ha portato nel 2012 a variazioni di segno negativo, nello stesso periodo è proseguito, seppur in modo contenuto, l'incremento per la fascia 35-54.

#### Tabella 1. Forze di lavoro

Forze di lavoro 15 anni e oltre per genere (in migliaia)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FVG	M					301	302	311	311	311	309	305	301	304
FVG	F					219	224	227	229	234	228	234	239	240
FVG	M+F					520	525	538	541	545	537	539	539	543

Fonte: Istat

Forze di lavoro femminili per classi di età (%)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
15-24						16	15	15	13	13	12	14	13	12
25-34						65	64	61	59	59	55	51	49	47
35-44						73	74	75	78	80	79	80	80	78
45-54						50	52	56	59	62	61	65	70	71

Fonte: Istat

Nel periodo 2000- 2012 il tasso di attività femminile mostra un'evoluzione positiva, che ha condotto ad un maggiore allineamento della Regione Friuli Venezia Giulia ai livelli di partecipazione registrati nel nord Italia e conferma, rispetto al quadro italiano, una buona capacità del mercato del lavoro regionale di integrare e mantenere (nel mercato del lavoro) la componente femminile. La crisi, in linea con l'andamento nazionale ed europeo, non ha interrotto il trend positivo ma sembra averlo ridotto in intensità. I dati evidenziano infatti che, anche a fronte di un generale calo occupazionale registrato in coincidenza della crisi dopo il 2008, le donne hanno accresciuto la loro presenza.



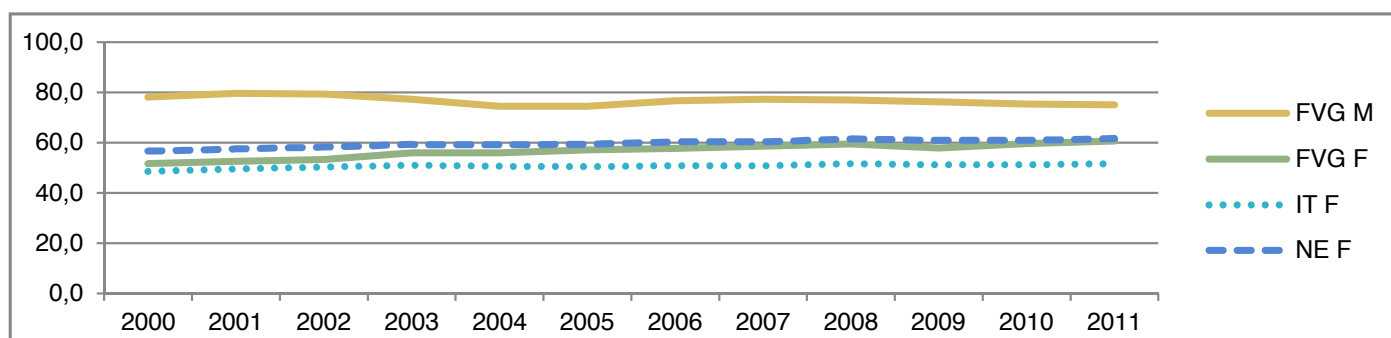
**Tabella 2. Tasso di attività totale della popolazione**

Tasso di attività popolazione in età 15-64 anni per genere (%)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
FVG	M+F	65,0	66,4	66,7	66,5	65,1	65,8	67,2	67,9	68,2	67,0	67,5	67,8	68,3
FVG	M	78,0	79,5	79,2	77,1	74,3	74,4	76,5	77,1	76,9	76,1	75,3	74,9	75,7
FVG	F	51,5	52,4	53,2	55,8	55,8	57	57,6	58,5	59,4	57,8	59,5	60,6	61,0
Nord-Est	F	56,5	57,4	58,2	59,2	59,1	59,4	60,2	60,2	61,4	60,9	60,9	61,6	62,9
Italia	F	48,5	49,5	50,2	50,9	50,6	50,4	50,8	50,7	51,6	51,1	51,1	51,5	53,5

Fonte: Istat

**Figura 1. Tasso di attività popolazione in età 15-64 anni per genere**



L'analisi del tasso di partecipazione con riferimento alle classi di età mostra un dato particolarmente rilevante in ottica di genere. Il tasso di partecipazione relativo alla fascia di età 35-44 è infatti più elevato rispetto a quello nazionale che è pari al 67,6% e migliore anche rispetto a quello del nord-est pari all'80,1%. Anche per la fascia di età 45-54 il tasso di partecipazione regionale risulta superiore a quello nazionale (61,8%) e del nord-est (74,5). Non si tratta di un risultato positivo solo in termini comparativi con il dato nazionale, ma appare particolarmente interessante il trend di crescita registrato dal 2004 al 2012. Il dato riguarda infatti una fascia della popolazione femminile particolarmente a rischio di interruzione e fuoriuscita dal mercato del lavoro a causa della maternità che, mentre nel resto del paese si è progressivamente ritirata dal mercato del lavoro, nella Regione ha rafforzato la propria presenza. Questo dato, potrebbe esprimere la condizione delle lavoratrici che, pur in presenza di responsabilità di cura, non sono esposte ad un minor rischio volontario (dimissioni) o involontario di fuoriuscita dal mercato del lavoro in occasione della maternità.

**Tabella 3. Tasso di attività totale della popolazione**

Tasso di attività femminile per classi di età (%)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
15-24	33,3	31,9	32	26,7	26,5	23,9	27,7	26,2	23,3
25-34	77,2	79	77,6	77,4	79,6	78,1	75,6	75,2	74,3
35-44	77,5	76,6	79,9	78,8	78,9	79,8	81,2	81,4	81,7
45-54	62	64,5	68,2	71,9	73,6	70,1	72,3	76	75,4

Fonte: Istat

**Tabella 4. Tasso di attività totale della popolazione**

Tasso di attività femminile 15 – 64 anni per titolo di studio (%)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nessun titolo, licenza elementare	18,2	22,4	16,1	15,7	17,2	15,8	16,1	21,9	22,9
Licenza media	46,9	47,3	47,6	48,5	45,7	44,8	46,7	46,0	44,3
Diploma	71,3	70,6	71,5	72,0	73,1	71,3	70,9	72,9	72,1
Laurea, Post laurea	83,2	83,6	81,1	76,7	78,7	77,5	80,9	80,7	80,1

Fonte: Istat

Nel periodo di riferimento il gap di genere in relazione al livello di partecipazione al mercato del lavoro mostra una rilevante riduzione e risulta nel 2012 fortemente contenuto rispetto alla media nazionale. Con riferimento al tasso di attività, il differenziale di genere, seppur ancora rilevante, risulta in linea con quello europeo. Occorre sottolineare che la riduzione del gap negli ultimi anni è, in particolare, determinata dal maggior impatto, in termini di scoraggiamento, della crisi sull'occupazione maschile rispetto a quella femminile.

**Tabella 5. Gender gap del tasso di attività Friuli Venezia Giulia e Italia (%)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FVG	26,5	27,1	26	21,3	18,5	17,4	18,9	18,6	17,5	18,3	15,8	14,3	14,7
IT	25,1	24,2	23,9	23,9	23,9	24	23,8	23,7	22,8	22,6	22,2	21,6	20,4

Fonte: Istat

Il miglioramento registrato dall'indicatore può essere riconducibile non solo ad una accresciuta partecipazione delle donne al mercato del lavoro ma anche ad un peggioramento della condizione occupazionale maschile. Nel periodo di riferimento l'occupazione femminile è cresciuta in misura sostanzialmente simile alla variazione positiva registrata nel livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro regionale. Il tasso di occupazione risulta di poco inferiore alla media del nord-est e di circa dieci punti percentuale superiore alla media italiana. Rispetto all'obiettivo di Lisbona del 60%, nel 2010 il Friuli Venezia Giulia mostra un posizionamento (55,5%) migliore rispetto alla media italiana (46,1%) ma ancora lontano dal target europeo. Nel 2012 si registra inoltre una riduzione, seppur lieve, del tasso di occupazione rispetto al 2011, che accentua la distanza rispetto al target del 75% individuato da Europa 2020 e del 67-69% secondo il Piano di Riforme Nazionale italiano.

**Tabella 6. Tasso di occupazione**

Maschi e femmine occupati in età 15-64 anni sulla popolazione nella corrispondente classe di età (percentuale)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FVG	M	76,1	77,7	77,4	74,6	72,4	72,0	74,5	75,2	74,8	72,6	71,5	71,7	71,2
FVG	F	46,4	48,2	49,2	51,4	52,6	54	54,8	55,7	55,5	54,1	55,5	56,6	56
Nord-Est	F	52,9	54,1	55,1	56,1	55,7	56	57	57,5	58,4	57,3	56,7	57,8	58
Italia	F	41,8	43,4	44,4	45,1	45,2	45,3	46,3	46,6	47,2	46,4	46,1	46,5	47,1

Fonte: Istat

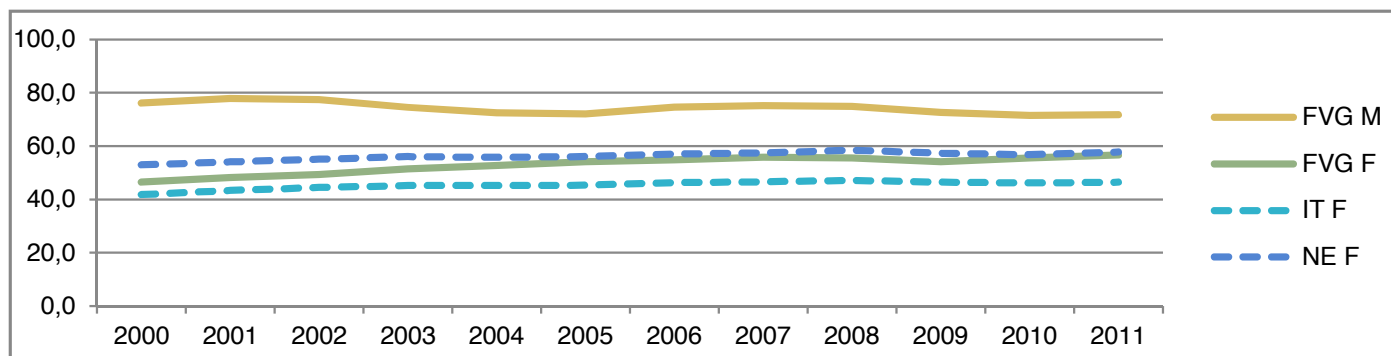
Maschi e femmine occupati in età 15-64 anni sulla popolazione nella corrispondente classe di età (migliaia)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FVG	M					288	286	296	297	297	289	283	283	279
FVG	F					205	210	213	216	216	211	217	221	217

Fonte: Istat

## Figura 2. Tasso di Occupazione

Maschi e femmine occupati in età 15-64 anni sulla popolazione nella corrispondente classe di età (percentuale)



Fonte: Istat

Il differenziale di genere del tasso di occupazione ha subito una drastica riduzione dal 29,7% nel 2000 al 14,6% nel 2012. L'evoluzione del differenziale mette in evidenza come il livello di partecipazione femminile sia migliorato nel periodo di riferimento: partendo da un differenziale superiore alla media nazionale si giunge infatti nel 2011 ad una condizione di disparità ancora rilevante, ma inferiore alla media nazionale. Il dato del 2000 oltre che dal basso livello occupazionale femminile, era condizionato dall'elevato tasso di occupazione maschile (76,1%) superiore a quello nazionale (67,8%). Il risultato finale del 2012 è invece, come già rilevato, influenzato dalla riduzione di quasi cinque punti del tasso di occupazione maschile, quale effetto della crisi.

## Tabella 7. Gender gap – tasso di occupazione Friuli Venezia Giulia

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FVG	29,7	29,5	28,2	23,2	19,8	18	19,7	19,5	19,3	18,5	16	15,1	14,6
IT	26	25	24,7	24,9	24,5	24,5	24,2	24,1	23,1	22,3	21,5	21	19,4

Fonte: Istat

Il dato disaggregato per genere e classi di età evidenzia, in particolare all'interno dell'occupazione femminile, un differenziale legato all'età. Mentre i dati relativi alla fascia di età 35-54 anni mostrano un trend positivo crescente, più critica appare la capacità del mercato del lavoro di integrare e mantenere nel mercato del lavoro le giovani donne alla ricerca di occupazione o di nuova occupazione. In particolare il tasso di occupazione femminile della classe 15-24 anni risulta superiore alla media nazionale (15,5% nel 2011), ma inferiore alla media delle regioni del nord-est (22,9 % nel 2011). Nel periodo 2008-2012 il tasso di occupazione delle donne in età compresa tra i 25 e i 34 anni si è ridotto dal 73,2% al 63,7%. Tale evoluzione negativa potrebbe essere ricollegata alla maggiore probabilità che in questa fascia di età le donne siano titolari di contratti a tempo determinato poi non rinnovati. Inoltre la condizione di discontinuità occupazionale, e quindi il passaggio dalla condizione di occupazione a quella di disoccupazione, può essere determinata dall'evento maternità.

**Tabella 8. Tasso di occupazione per classi di età (Friuli Venezia Giulia)**

*Occupati a livello regionale (%)*

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
15-24	M	36,3	38	38,8	39,5	37,7	33,2	29,9	28,5	20,3
15-24	F	28,3	28,1	26,9	21,4	21,8	17,4	21,6	18,9	16,7
25-34	M	86,6	86,3	87,5	86,8	88	84,4	83,1	82,8	83,8
25-34	F	70,9	73,2	72,9	71,7	73,2	73,2	69,5	68,9	63,7
35-44	M	94,3	94	95,5	96,5	96,4	93,8	91,2	91,3	91,9
35-44	F	74,8	73,9	73,6	76,7	77,8	75,6	76,3	77,2	75,5
45-54	M	88,1	88,5	91,4	93,9	92	89,4	89,3	90,9	88,6
45-54	F	60,3	62,9	66,7	70,7	69,4	66,4	69,9	72,4	72

Fonte: Istat

*Occupati a livello regionale (migliaia)*

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
15-24	M	18	19	19	19	19	17	15	15	10
15-24	F	14	14	13	10	11	9	11	9	8
25-34	M	76	74	73	70	68	63	60	57	56
25-34	F	59	59	57	54	54	52	47	45	41
35-44	M	93	94	97	98	99	97	93	92	91
35-44	F	70	70	71	75	77	75	75	75	73
45-54	M	71	72	75	79	79	79	82	85	85
45-54	F	48	51	54	58	59	58	63	67	68

Fonte: Istat

Un altro aspetto critico emergente dall'analisi di contesto è il trend occupazionale legato al titolo di studio: osservando infatti le percentuali per anno si nota una crescita delle occupate tra le donne in possesso della sola licenza media e una parallela decrescita di quelle in possesso di titoli di studio più elevati. Se da un lato, tale dato potrebbe esprimere il carattere inclusivo del mercato del lavoro rispetto ad un target debole, dall'altro evidenzia il rischio di una sottoutilizzazione del capitale umano.

**Tabella 9. Tasso di occupazione femminile 15-64 anni per genere e titolo di studio (%)**

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nessun titolo, licenza elementare	M	49	46,4	47,1	46,2	44,2	47,5	41,9	49,6	45,7
	F	16,7	19,7	14,3	14,4	14,5	14,3	14,6	19,2	21,5
Licenza media	M	67,2	65,6	67,2	68,9	67,9	66	63,1	61,8	60,4
	F	43,3	44,5	45,1	45,3	41,6	40,9	42,4	42,3	40,2
Diploma	M	78,5	80,8	83,6	83,4	82,5	79,1	79,4	79,7	78,2
	F	67,8	68,1	68,4	69,5	69,1	67,6	67,1	68,6	66,2
Laurea, Post laurea	M	89,8	84,5	86	82,4	86,1	82	82	84,7	84,9
	F	79,5	78	77,3	72,9	75,5	72,9	76,3	75,9	74,4

Fonte: Istat

Come già rilevato in merito al tasso di partecipazione per classi di età, un indicatore rilevante per la valutazione della qualità e sostenibilità dell'occupazione femminile è la possibilità per le donne, e in particolare quelle con figli in età prescolare, di conciliare la permanenza nel mercato del lavoro con i carichi e le responsabilità di cura familiari.

**Tabella 10. Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli per Regione e ripartizione geografica**

Tasso di occupazione delle donne 25-49 anni con almeno un figlio in età 0-5 anni/Tasso di occupazione delle donne 25-49 anni senza figli.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Friuli-Venezia Giulia	80,4	84,2	77,2	85,5	86,7	86,5	78,9	83,5
Nord	78,7	77,5	78,7	79,2	79,2	81,3	79,5	78,5
Centro	77,1	77,2	76,1	77,1	78,8	79,8	78,5	77,0
Mezzogiorno	65,5	67,1	66,3	64,0	66,2	64,0	61,7	67,1
Italia	70,1	69,7	70,5	70,8	72,2	73,1	71,4	72,0

Fonte: Istat

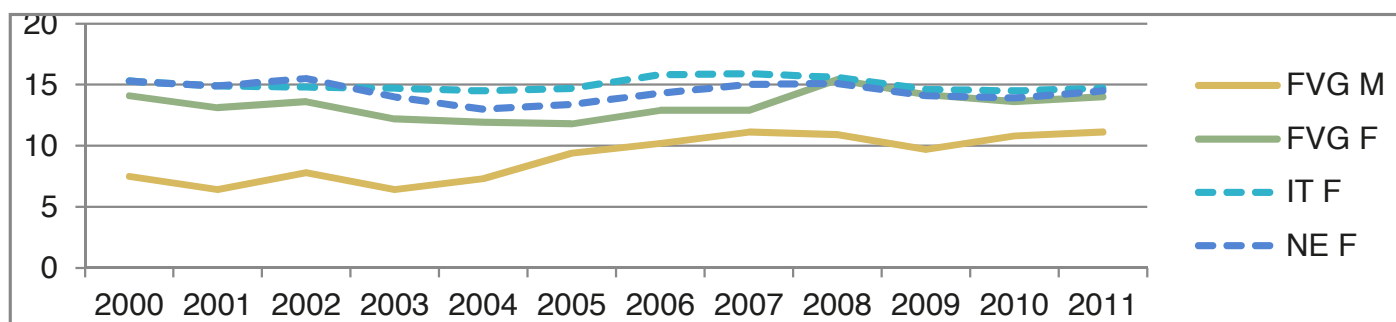
L'indicatore considerato nella tabella 10 mostra come mentre a livello nazionale le donne con figli in età prescolare hanno una probabilità di lavorare inferiore del 28% rispetto alle donne senza figli, in Friuli Venezia Giulia tale differenziale si riduce fino a circa il 17%. Il posizionamento del Friuli Venezia Giulia rispetto al dato nazionale e anche al nord Italia sembra indicare una buona diffusione e accessibilità ai servizi di cura per l'infanzia e una buona capacità dell'offerta dei servizi pubblici e privati di rispondere alle esigenze di conciliazione. Nel periodo di riferimento l'indicatore mostra inoltre un miglioramento del dato con riferimento al dato regionale.

Il lavoro a tempo determinato rappresenta la principale forma di lavoro atipico e risulta, in linea con il dato nazionale ed europeo, più diffusa tra le donne (con incidenze pari al 14 e 11,1% rispettivamente per donne e uomini), anche se in presenza di un incremento della componente maschile.

**Tabella 11. Dipendenti a tempo determinato per sesso e Regione<sup>1</sup>**

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FVG	M	7,5	6,4	7,8	6,4	7,3	9,4	10,2	11,1	10,9	9,7	10,8	11,1	11,1
FVG	F	14,1	13,1	13,6	12,2	11,9	11,8	12,9	12,9	15,4	14,2	13,6	14,0	13,0
Nord-Est	F	15,3	14,9	15,5	14,0	13	13,4	14,3	15,0	15,1	14,1	13,9	14,5	14,3
Italia	F	15,3	14,9	14,8	14,7	14,5	14,7	15,8	15,9	15,6	14,6	14,5	14,7	14,9

Fonte: Istat

**Figura 3. Dipendenti a tempo determinato per sesso e Regione**


Il lavoro a tempo parziale è una delle principali forme di flessibilità del mercato del lavoro che consente, dal lato della domanda, di adattare la struttura degli orari alle necessità dell'impresa, e, dal lato dell'offerta, facilita la conciliazione delle esigenze familiari e di vita con quelle lavorative. Il dato regionale è in linea con la media nazionale, che vede una stabilità della quota di occupazione femminile e un incremento di quella maschile, riconducibile al fenomeno del part-time involontario.

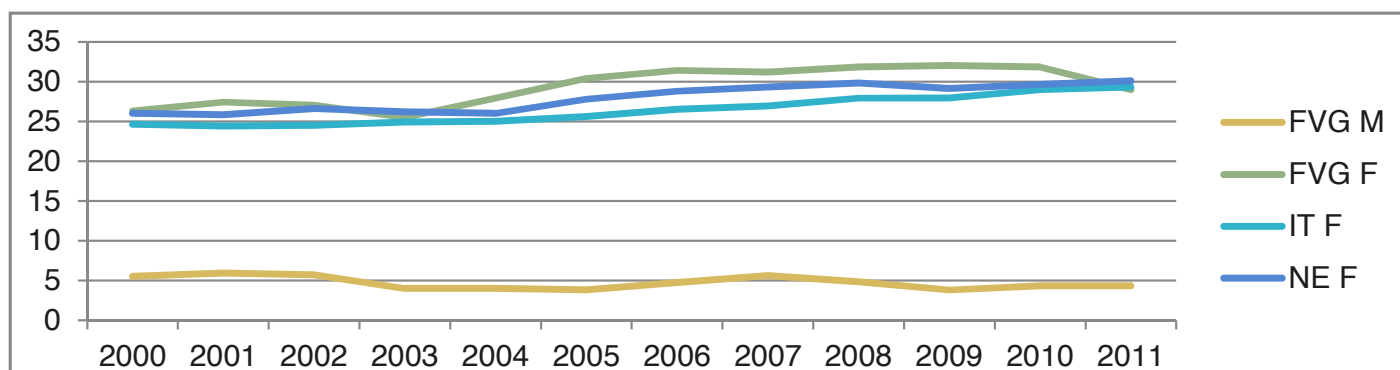
**Tabella 12. Occupati a tempo parziale per Regione e sesso<sup>2</sup>**

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FVG	M	5,5	5,9	5,7	4	4	3,8	4,7	5,6	4,8	3,8	4,3	4,3	4,5
FVG	F	26,3	27,4	27	25,5	27,9	30,4	31,4	31,2	31,8	32	31,8	29	30,5
Nord-Est	F	26	25,8	26,6	26,2	26	27,8	28,8	29,3	29,8	29,1	29,6	30,1	32,1
Italia	F	24,6	24,4	24,5	24,9	25	25,6	26,5	26,9	27,9	27,9	29	29,3	31,1

Fonte: Istat

<sup>1</sup> La quota di dipendenti a termine si ottiene dal rapporto tra i dipendenti a tempo determinato e il totale dei dipendenti per cento. Per consentire la comparabilità con i dati internazionali non sono considerati i collaboratori (ad esempio coordinati e continuativi, a progetto) che presentano caratteristiche simili ai dipendenti a termine, ma sono conteggiati tra i lavoratori autonomi

<sup>2</sup> La quota di occupati a tempo parziale si ottiene dal rapporto tra gli occupati che dichiarano di lavorare part time e il totale degli occupati per cento. Gli occupati part time comprendono sia i dipendenti, sia gli indipendenti; sia i lavoratori a tempo indeterminato, sia i lavoratori a termine. Mentre per i dipendenti si fa riferimento alle indicazioni contenute nel contratto di lavoro, per gli indipendenti resta valida la valutazione dell'intervistato, considerando l'orario "standard" per quella professione.

**Figura 4. Occupati a tempo parziale per regione e sesso<sup>3</sup>**


L'incremento della quota di lavoratori a tempo parziale nel periodo di riferimento, secondo le analisi condotte a livello nazionale, sembra essere riconducibile alla riduzione o all'impossibilità di accesso ad occasioni di impiego a tempo pieno. Negli ultimi cinque anni è quindi cresciuta in misura significativa l'incidenza del part time involontario, ossia di quanti dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale in mancanza di occasioni di impiego a tempo pieno: si passa dal 49,3 % del 2010 al 53,3 % del 2011. Il tempo parziale ha rappresentato, in particolare prima della crisi, il prezzo pagato dalle donne per integrarsi nel mercato del lavoro in alcuni casi questa "scelta" ha rappresentato l'unica opportunità, quando offerta, di flessibilità lavorativa. Con l'intervento della crisi l'utilizzo del part-time risponde più alle esigenze delle imprese che non a quelle di conciliazione della lavoratrici e dei lavoratori.

Il tasso di disoccupazione femminile si è ridotto di quasi tre punti nel periodo 2000-2012, facendo registrare un risultato migliore rispetto alla media nazionale e un avvicinamento alla media delle altre regioni del nord-est.

**Tabella 13. Tasso di disoccupazione.**

Maschi e femmine in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre sulle forze di lavoro nella corrispondente classe di età (percentuale)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FVG	M	2,4	2,2	2,3	3,2	2,6	3,2	2,5	2,4	2,7	4,5	5,1	4,1	5,8
FVG	F	9,2	7,9	7,6	7,8	5,8	5,3	4,9	4,7	6,4	6,4	6,5	6,5	8,1
Nord-Est	F	6,3	5,7	5,2	5,4	5,7	5,6	5,3	4,5	4,8	5,8	6,9	6,1	7,7
Italia	F	13,7	12,2	11,5	11,4	10,5	10,1	8,8	7,9	8,5	8,3	9,7	9,6	11,9

Fonte: Istat

Maschi e femmine in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre sulle forze di lavoro nella corrispondente classe di età (migliaia)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FVG	M	7	7	7	10	8	10	8	8	8	14	15	12	17
FVG	F	19	16	16	17	13	12	11	11	15	15	15	16	20

Fonte: Istat

<sup>3</sup> La quota di occupati a tempo parziale si ottiene dal rapporto tra gli occupati che dichiarano di lavorare part time e il totale degli occupati per cento. Gli occupati part time comprendono sia i dipendenti, sia gli indipendenti; sia i lavoratori a tempo indeterminato, sia i lavoratori a termine. Mentre per i dipendenti si fa riferimento alle indicazioni contenute nel contratto di lavoro, per gli indipendenti resta valida la valutazione dell'intervistato, considerando l'orario "standard" per quella professione.

L'indicatore mostra tuttavia, a partire dal 2008, una inversione del trend positivo di riduzione del tasso di disoccupazione femminile fino a quell'anno registrato a livello regionale, come del resto avviene anche a livello nazionale. Nonostante la crisi abbia colpito in maggior misura i settori "maschili", il tasso di disoccupazione femminile risulta ancora superiore a quello maschile e segna un incremento rispetto al 2007 a conferma della debolezza strutturale della presenza femminile nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia, così come in quello italiano.

**Tabella 14. Gender gap – tasso di disoccupazione Friuli Venezia Giulia**

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
6,8	5,7	5,3	4,6	3,2	2,1	2,4	4,5	3,7	1,9	1,4	2,4	2,3

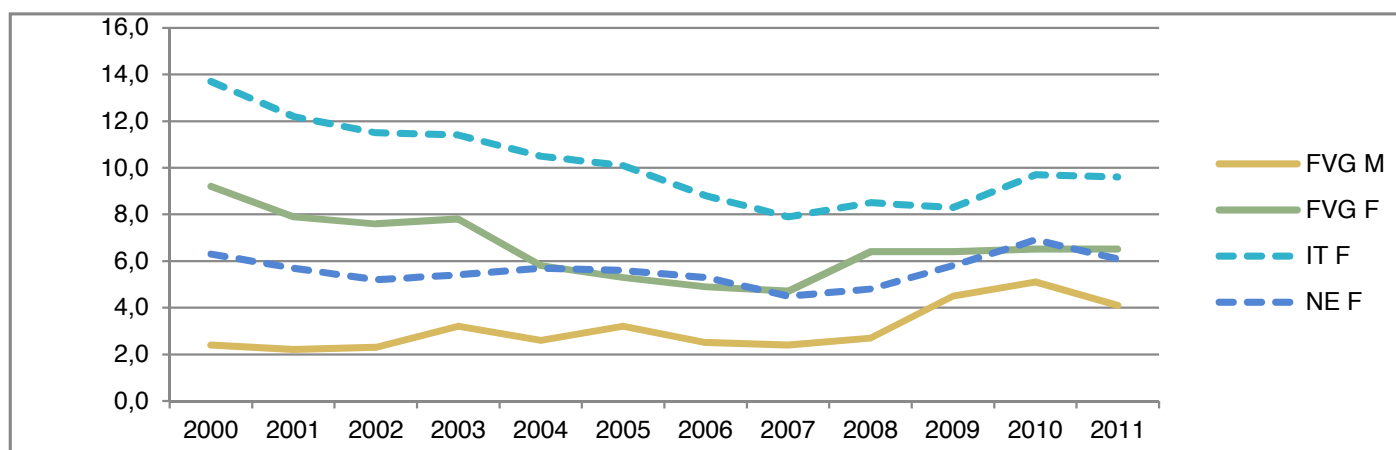
Fonte: Istat

*Maschi e femmine in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre sulle forze di lavoro nella corrispondente classe di età (migliaia)*

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Disoccupati ex occupati	M	5	5	3	4	5	9	8	8	12
Disoccupati ex occupati	F	5	5	4	4	6	7	8	6	10
Disoccupati ex inattivi	M	2	3	3	2	1	3	6	3	3
Disoccupati ex inattivi	F	5	6	4	4	7	5	5	5	6
Disoccupati senza esperienza di lavoro	M	1	2	2	2	2	1	2	2	2
Disoccupati senza esperienza di lavoro	F	2	1	3	3	3	2	2	5	4

Fonte: Istat

**Figura 5. Tasso di disoccupazione**



Emerge ancora quale elemento di criticità il tasso di disoccupazione analizzato con riferimento al titolo di studio. Se si osserva infatti l'andamento per le donne con bassi e con alti titoli di studio, si nota che queste ultime risultano maggiormente penalizzate. Tale evidenza può sottolineare una sottoutilizzazione del capitale umano, che è ancora più chiara se si mette in correlazione con il dato maschile.



**Tabella 15. Tasso di disoccupazione per titolo di studio**

Tasso di disoccupazione regionale per genere e titolo di studio (%)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nessun titolo, licenza elementare	M	4,6	3,9	3,7	2	7,4	7,3	12,9	5,8	13,2
	F	7,4	11,4	10,4	7,3	13,7	8,4	8,2	11,9	6,6
Licenza media	M	2,9	3,7	2,9	3,3	3,4	5,3	5,8	5,2	6,4
	F	7,6	6,2	5,3	6,4	9	8,5	9,2	7,8	9,2
Diploma	M	2,2	2,7	1,7	1,7	1,6	3,8	4,3	3,8	5,4
	F	4,9	3,6	4,4	3,5	5,5	5,3	5,3	5,8	8,2
Laurea, Post laurea	M	1,9	3,7	3,9	3,3	3,0	4,0	3,6	3,3	5,3
	F	4,4	6,7	4,6	4,9	4,1	6,0	5,7	5,9	7,0

Fonte: Istat

Il dato relativo alla disoccupazione di lunga durata mette in evidenza una criticità legata all'attuale situazione di crisi economica che mostra un maggiore impatto negativo sulla condizione occupazionale degli uomini rispetto alle donne. I dati sull'andamento del mercato del lavoro sembrano indicare come dal punto di vista del genere la crisi abbia inciso in modo determinante sull'occupazione maschile, ma abbia, in particolare in Italia, rafforzato alcune criticità di genere.

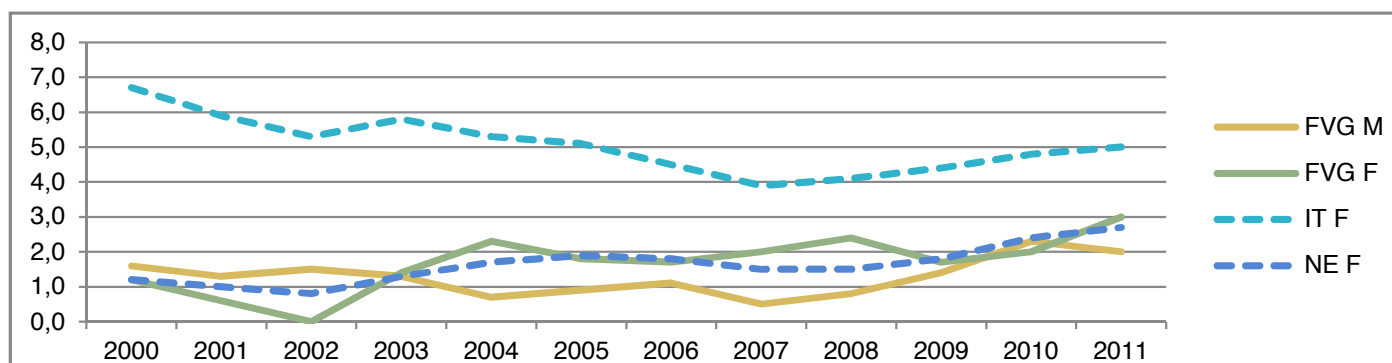
**Tabella 16. Tasso di disoccupazione di lunga durata**

Quota di maschi e femmine in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle forze lavoro (percentuale)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FVG	M	1,6	1,3	1,5	1,3	0,7	0,9	1,1	0,5	0,8	1,4	2,3	2,0	2,2
FVG	F	1,2	0,6	0	1,4	2,3	1,8	1,7	2	2,4	1,7	2,0	3,0	3,5
Nord-Est	F	1,2	1,0	0,8	1,3	1,7	1,9	1,8	1,5	1,5	1,8	2,4	2,7	3,1
Italia	F	6,7	5,9	5,3	5,8	5,3	5,1	4,5	3,9	4,1	4,4	4,8	5,0	6,4

Fonte: Istat

**Figura 6. Tasso di disoccupazione di lunga durata**



Agli aspetti strutturali della precarietà dell'occupazione femminile si sono infatti aggiunti quelli congiunturali legati alla crisi: l'indicatore considerato mostra infatti una maggiore probabilità per le donne che hanno perso il posto di lavoro di scivolare verso la disoccupazione di lungo periodo. Le donne, in seguito alla perdita del posto di lavoro, sperimentano infatti una maggiore difficoltà a reintegrarsi nel mercato del lavoro e sono quindi maggiormente vulnerabili rispetto agli uomini ad una condizione di disoccupazione di lungo periodo, che rischia poi di condurre all'inattività.

**Tabella 17. Gender gap – tasso di disoccupazione di lunga durata Friuli Venezia Giulia**

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
-0,4	-0,7	-1,5	0,1	1,7	0,9	0,6	1,5	1,5	0,3	-0,3	1,0	1,3

Fonte: Istat

Con riferimento alla disoccupazione giovanile, l'indicatore considerato sembra mostrare una rilevante difficoltà di accesso delle ragazze rispetto ai ragazzi nel mercato del lavoro regionale. Il tasso di disoccupazione appare infatti superiore a quello della media delle altre regioni del nord est e maggiormente allineato a quello nazionale.

**Tabella 18. Tasso di disoccupazione giovanile**

*Maschi e femmine disoccupati in età 15-24 in percentuale delle forze di lavoro nella corrispondente classe di età*

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FVG	M	7,6	8,6	8,3	8,6	9,4	9,5	8,3	11,3	11,5	13,7	14,8	15,6	32,0
FVG	F	18,3	18,1	16,6	28,4	14,9	11,9	15,9	20	17,7	27,4	22,1	27,9	28,4
Nord-Est	F	14,8	13,7	11,7	12,4	13,9	14	15,2	13	13,4	19,1	23	21,5	25,2
Italia	F	31,9	28,7	27,8	27,6	27,2	27,4	24,3	23,3	24,7	28,7	29,4	32	37,2

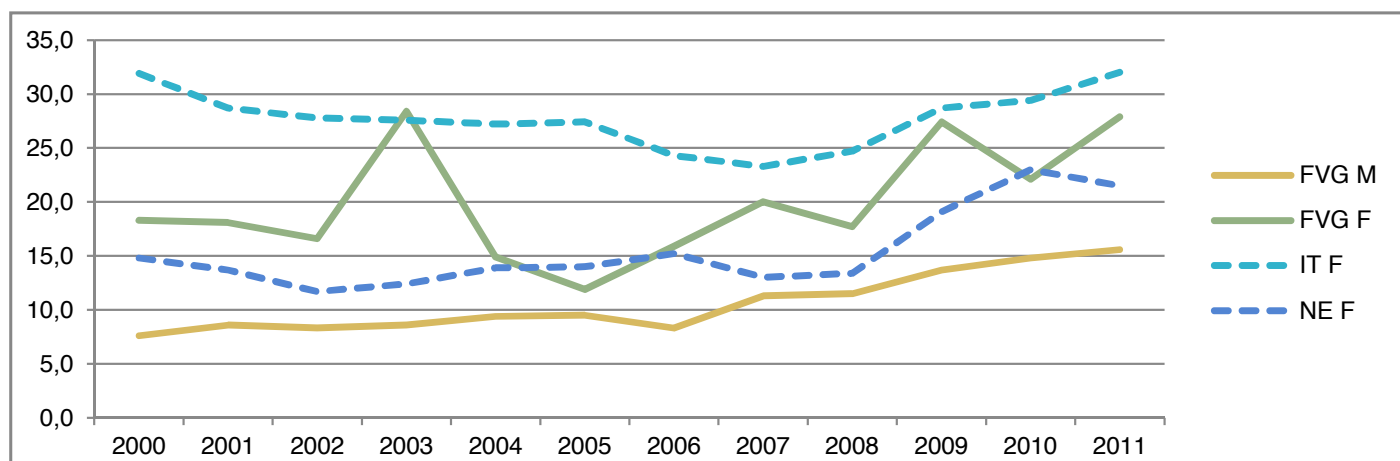
Fonte: Istat

Solo nel 2012 i valori della disoccupazione giovanile maschile hanno superato quella femminile, tuttavia anche in questo caso la riduzione del gap non solo non è riconducibile ad un miglioramento della partecipazione femminile, ma si registra contestualmente all'ulteriore crescita del tasso di disoccupazione giovanile femminile. Questa osservazione può agevolmente essere posta in correlazione con le analisi relative ai tassi di occupazione e disoccupazione. Sono soprattutto le giovani donne ad essere maggiormente istruite e formate rispetto ai coetanei maschi e gli indicatori sino ad ora evidenziati pongono in luce una scarsa incidenza delle politiche sul miglioramento della condizione occupazionale di questa fascia di popolazione.

**Tabella 19. Gender gap – tasso di disoccupazione giovanile Friuli Venezia Giulia**

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
10,7	9,5	8,3	19,8	5,5	2,4	7,6	8,7	6,2	19,1	7,3	12,3	-3,6

Fonte: Istat

**Figura 7. Tasso di disoccupazione giovanile**


Il dato relativo ai giovani che non lavorano e non studiano conferma l'esistenza di un forte squilibrio generazionale e di genere all'interno del mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia.

**Tabella 20. NEET - Giovani che non lavorano e non studiano - per Regione e ripartizione geografica**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Totale	Uomini	Donne
<b>Friuli-Venezia Giulia</b>	12,1	11,1	10,7	11,0	12,0	13,7	14,1	15,7	10,9	20,7	
<b>Nord-est</b>	10,2	10,8	10,5	9,9	10,3	12,5	15,1	15,1	11,8	18,4	
<b>Centro</b>	14,9	15,3	14,8	13,9	14,0	15,3	17,1	18,9	16,5	21,3	
<b>Centro-Nord</b>	12,5	12,7	12,2	11,8	12,4	14,2	16,1	16,4	13,6	19,4	
<b>Mezzogiorno</b>	29,3	30,2	29,0	28,9	29,0	29,7	30,9	31,9	29,7	34,2	
<b>Italia</b>	19,5	20,0	19,2	18,9	19,3	20,5	22,1	22,7	20,1	25,4	

Fonte: Istat

Il **tasso di inattività** rappresenta un indicatore particolarmente importante per quei Paesi, come l'Italia, caratterizzati da un tasso di disoccupazione relativamente contenuto e, al contempo, da una bassa partecipazione al mercato del lavoro. La percentuale di coloro che non sono né occupati, né in cerca di occupazione nella Regione Friuli Venezia Giulia ha fatto registrare, in particolare nell'ultimo triennio considerato, una riduzione del tasso di inattività femminile e un incremento di quello maschile. Il dato sembrerebbe mostrare una maggiore propensione delle donne ad entrare o rientrare nel mercato del lavoro in considerazione della necessità di contribuire – in una situazione di crisi e di contrazione dell'occupazione maschile – al reddito familiare. Anche in questo caso il risultato positivo dell'indicatore potrebbe essere anche riconducibile al rafforzamento del sistema regionale di servizi per l'infanzia.

**Tabella 21. Tasso di inattività**

Tasso di inattività popolazione 15-64 anni per genere (%)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FVG	M	22,1	20,8	20,9	23,3	25,7	25,6	23,5	23,5	23,5	23,9	24,7	25,1	24,3
FVG	F	47,5	46,3	45,7	43,9	44,2	43	42,4	41,6	40,6	42,2	40,5	39,4	39
Nord-Est	F	42,1	41,1	40,6	40,7	40,9	40,6	39,8	39,9	38,6	39,1	39,1	38,4	37,1
Italia	F	50,8	49,9	49,3	49	49,4	49,6	49,2	49,3	48,4	48,9	48,9	48,5	46,5

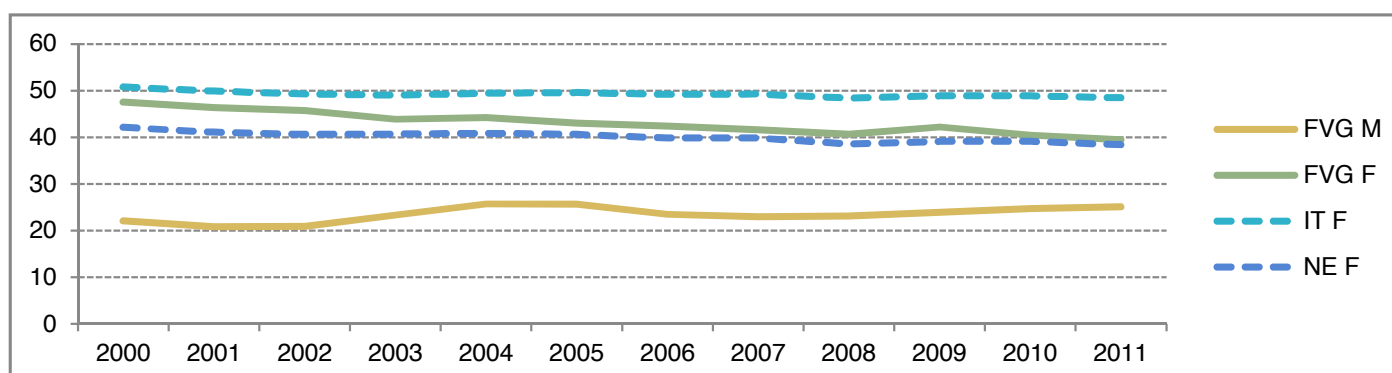
Fonte: Istat

Numero di inattivi popolazione 15-64 anni per genere (migliaia)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FVG	M	88	82	83	92	102	102	93	91	92	95	98	99	95
FVG	F	187	782	179	171	173	168	165	161	158	165	158	154	152

Fonte: Istat

**Figura 8. Tasso di inattività**



In linea con tale tendenza sembra essere il dato relativo alla riduzione del tasso di inattività in particolare per le fasce di età più alte. Si tratta cioè di una crescente propensione verso la partecipazione al mercato del lavoro di donne che, in altri contesti economici, consideravano più conveniente non lavorare. Il dato disaggregato per fasce di età mette inoltre in evidenza, in particolare per la fascia 15-24, un rischio di esclusione dal mercato del lavoro determinato non solo alle disuguaglianze di genere ma anche generazionali, riconducibili cioè all'esistenza di una disuguaglianza per età nell'accesso al lavoro.

**Tabella 22. Tasso di inattività femminile per classi di età (%)**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
15-24	66,7	68,1	68,0	73,3	72,9	74,1	76,0	73,8	76,7
25-34	22,8	21,0	22,4	22,6	20,4	21,9	24,4	24,8	25,7
35-44	21,4	22,5	22,5	20,7	18,9	20,1	18,8	18,6	18,3
45-54	38,0	35,5	31,8	28,1	26,4	29,9	27,2	24,0	24,6

Fonte: Istat

Numero di inattivi per classi di età e genere (in migliaia)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
15-24	M	30	29	28	27	29	31	33	34	36
	F	33	33	33	36	36	38	36	37	39
25-34	M	9	9	7	8	6	8	8	9	7
	F	19	17	18	17	15	16	17	16	16
35-44	M	4	3	3	2	3	4	5	6	4
	F	20	21	22	20	19	20	19	18	18
45-54	M	8	8	6	4	6	6	6	6	7
	F	30	29	26	23	22	26	24	22	23

Fonte: Istat

### Tabella 23. Tasso di inattività femminile per titolo di studio e genere

Tasso di inattività per titolo di studio e genere (%)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nessun titolo, licenza elementare	M	48,5	51,6	50,9	52,8	51,8	48,2	51	47	46,7
	F	81,8	77,6	83,9	84,3	82,8	84,2	83,9	78,1	77,1
Licenza media	M	30,8	31,9	30,8	28,7	29,6	30,3	33,1	34,7	35,4
	F	53,1	52,7	52,4	51,5	54,3	55,2	53,3	54	55,7
Diploma	M	19,7	16,9	14,9	15,1	16,1	17,8	17	17,1	17,2
	F	28,7	29,4	28,5	28	26,9	28,7	29,1	27,1	27,9
Laurea, Post laurea	M	8,4	12,4	10,4	14,7	11,1	14,4	14,7	13,5	11,8
	F	16,8	16,4	18,9	23,3	21,3	22,5	19,1	19,3	19,9

Fonte: Istat

Numero di inattivi per titolo di studio e genere (migliaia)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nessun titolo, licenza elementare	M	20	23	19	16	14	12	11	10	9
	F	47	45	42	34	30	29	27	24	22
Licenza media	M	45	45	44	41	44	45	49	53	48
	F	75	70	68	71	72	77	72	74	69
Diploma	M	33	29	26	27	29	33	32	31	31
	F	44	46	45	44	44	47	49	46	48
Laurea, Post laurea	M	3	5	5	7	5	6	6	6	6
	F	7	7	10	12	12	12	10	11	13

Fonte: Istat

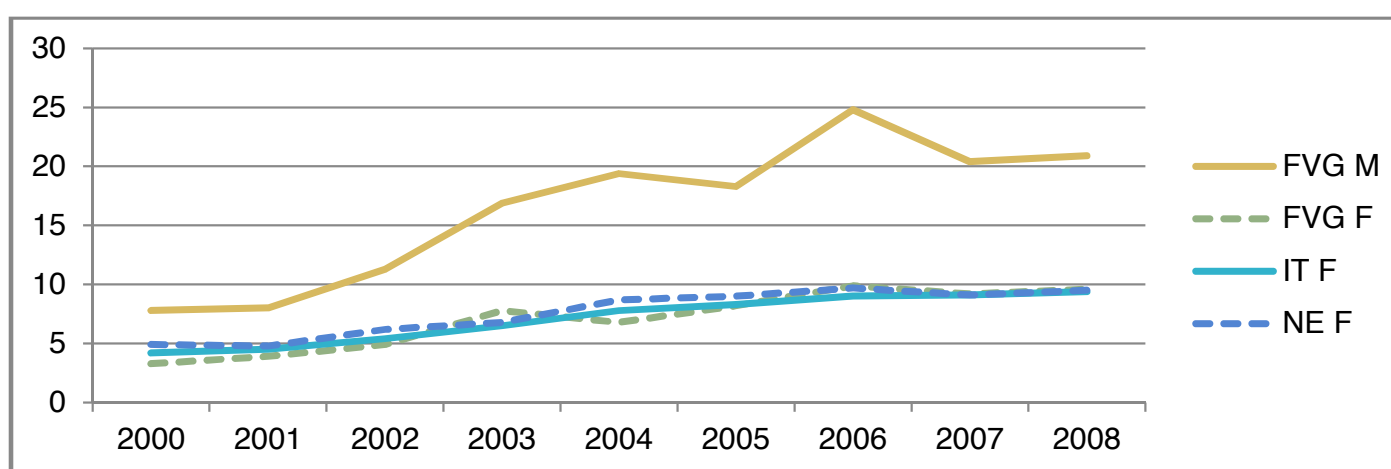
L'indicatore di riferimento in merito alla disparità di genere relativa ai percorsi formativi e di conseguenza professionali, in particolare nell'ambito delle discipline scientifiche e tecnologiche, mette in evidenza un posizionamento della Regione Friuli Venezia Giulia in linea con il dato nazionale e del nord-est.

**Tabella 24. Laureati in scienza e tecnologia**

*Laureati in discipline scientifiche e tecnologiche in età 20-29 anni*

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
FVG	M	7,8	8	11,3	16,9	19,4	18,3	24,8	20,4	20,9			
FVG	F	3,3	3,9	4,9	7,8	6,8	8,2	9,9	9,2	9,6			
Nord-Est	F	4,9	4,8	6,2	6,8	8,7	9	9,7	9,1	9,5			
Italia	F	4,2	4,5	5,4	6,5	7,8	8,3	9	9,1	9,4			

**Figura 9. Laureati in scienza e tecnologia**



A livello regionale nel periodo di riferimento appare un rilevante incremento dei ragazzi che hanno conseguito una laurea in discipline scientifiche e tecnologiche, mentre molto più limitato appare l'incremento del dato femminile.

**Tabella 25. Occupati che partecipano ad attività formative e di istruzione**

*Adulti occupati nella classe d'età 25-64 anni che partecipano ad attività formative e di istruzione per 100 adulti occupati nella classe di età corrispondente*

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
FVG	M					7,2	5,9	6,7	7,7	6,8	5,9	6,8	4,9
FVG	F					10	8	8,8	8,6	8,8	9,2	11,1	6,4
Nord-Est	F					8,9	8,1	8,5	8,7	8,6	8,3	8,6	7
Italia	F					8,1	7,3	7,8	7,7	7,9	7,3	7,5	6,6

## 2.2. Lo sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia

Ad integrazione dell'analisi di contesto relativa alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, in questo paragrafo si offre un approfondimento relativo **all'offerta e fruibilità dei servizi all'infanzia**. La diffusione sul territorio di servizi socioeducativi per la prima infanzia rappresenta infatti una componente essenziale delle strategie di conciliazione e un nodo cruciale per l'ingresso, la permanenza e la progressione delle donne nel mercato del lavoro. Allo stesso tempo rappresenta una sfida chiave per la qualità della vita di donne e uomini. La carenza, così come la scarsa flessibilità, di servizi permane una criticità strutturale per il contesto italiano che rende vulnerabile la partecipazione e la permanenza femminile nel mercato del lavoro e alimenta la discontinuità occupazionale femminile legata alla maternità. Negli ultimi anni in Italia, pur se con rilevanti diversità regionali, si è registrato un potenziamento del sistema dei servizi per l'infanzia, in particolare rispetto all'ampliamento dei posti delle unità di offerta dei nido, attraverso cui è stato possibile migliorare la percentuale di copertura rispetto alla potenziale utenza. Si fa riferimento, in particolare, all'impulso che il Piano straordinario per lo sviluppo dei servizi per la prima infanzia, avviato a livello nazionale nel 2007, e le successive intese hanno fornito attraverso un finanziamento statale di oltre 616 milioni di euro che ha cofinanziato la realizzazione di circa 55 mila nuovi posti nei servizi socio educativi per la prima infanzia.

Per le analisi condotte nel proseguo del paragrafo si fa riferimento al rapporto ISTAT "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia"<sup>4</sup> relativo all'anno scolastico 2011/2012, che monitora gli utenti delle strutture comunali o delle strutture private convenzionate o sovvenzionate dal settore pubblico, mentre sono esclusi dalla rilevazione gli utenti del privato tout-court. L'analisi è poi integrata con il Monitoraggio del Piano di sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia al 31 dicembre 2012 curato dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che include anche l'offerta privata di servizi. Se è vero che il Piano ha operato quale fattore propulsore per le iniziative regionali e locali, sia da un punto di vista di integrazione di tale questione nell'agenda di sviluppo locale che per l'avvio di investimenti a supporto dello sviluppo dei servizi, si pone nei prossimi anni la questione della sostenibilità nel tempo di tale impegno a supporto del miglioramento dell'offerta quantitativa e qualitativa dei servizi per l'infanzia, in particolare, dal punto di vista finanziario. Del resto i dati pur se evidenziano un miglioramento dell'offerta sottolineano la necessità di un ulteriore e permanente impegno di rafforzamento della dimensione quantitativa dei servizi.

### L'offerta di servizi educativi per l'infanzia

**Nidi di infanzia:** sono servizi educativi di interesse generale, rivolti a tutti i bambini in età compresa tra i tre mesi e i tre anni. Sono aperti in orario diurno almeno cinque giorni la settimana, da lunedì a venerdì, per almeno sei ore il giorno, per un'apertura annuale di almeno dieci mesi. I nidi di infanzia erogano il servizio di mensa e prevedono il momento del riposo se funzionanti anche nel pomeriggio. Rientrano tra i nidi d'infanzia anche i micronidi e le sezioni 24-36 mesi aggregate alle scuole dell'infanzia.

**Servizi integrativi:** sono i servizi previsti dall'articolo 5 della legge 285/1997 e i servizi educativi realizzati in contesto domiciliare. Sono riconducibili a questa categoria:

- lo spazio gioco per bambini accoglie i bambini in età 18-36 mesi per un tempo massimo di cinque ore. L'accoglienza è articolata in modo da consentire una frequenza diversificata in rapporto alle esigenze dell'utenza
- il centro per bambini e famiglie accoglie i bambini in età 0-3 anni insieme ai genitori o altri adulti accompagnatori
- i servizi e interventi in contesto domiciliare accolgono servizi educativi per piccoli gruppi di bambini di età inferiore a 3 anni realizzati con personale educativo presso una abitazione privata.

<sup>4</sup> Secondo quanto disposto dalla legge n.328 del 2000 i Comuni sono titolari della gestione di interventi e servizi socio-assistenziali a favore dei cittadini, gestione che viene esercitata in forma singola o associata tra Comuni, in attuazione dei piani di zona e regionali definiti da ciascuna regione.

In Friuli Venezia Giulia la percentuale di Comuni che offre il servizio di asilo nido<sup>5</sup> ha registrato un costante e forte incremento che ha consentito di raggiungere, a partire da un tasso di copertura pari al 42,9% nell'anno scolastico 2003/2004, l'obiettivo del 100% per la prima volta nel corso dell'anno scolastico 2011/2012. Il dato fa riferimento sia alle strutture comunali che alle rette pagate dai Comuni per asili nido privati. Questo dato pone il Friuli Venezia Giulia in una posizione di leadership rispetto alle altre regioni (la media regionale italiana è infatti pari al 48,1%), incluse quelle del nord Italia (nell'anno scolastico 2011/2012 l'Emilia Romagna ha raggiunto una copertura dell'84,2%; il Veneto del 79%; la Lombardia del 73,7%).

**Tabella 26. Servizi socio-educativi per la prima infanzia nella Regione Friuli Venezia Giulia**

Anni scolastici dal 2003/2004 al 2011/2012

TIPO DI SERVIZIO / INDICATORE	03/04	04/05	05/06	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12
Asili nido (strutture comunali e contributi/integrazioni a rette)								
Utenti	2.256	2.583	2.692	3.778	3.674	4.591	5.226	5.722
Totale spesa impegnata (Spesa pubblica e degli utenti)	16.818.685	18.663.403	20.026.845	22.960.555	25.973.108	26.739.221	27.275.651	30.792.961
% di spesa pagata dagli utenti	16,0	18,6	18,5	17,5	18,5	17,7	18,2	17,5
Spesa impegnata per tipo di ente gestore:								
Comune	99,9	99,7	99,8	57,0	60,9	56,8	92,7	89,8
Ambito sociale	0,1	0,3	0,2	43,0	39,1	43,2	7,3	10,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Indicatori territoriali:								
Asili nido								
Percentuale di comuni coperti dal servizio	42,9	47,0	56,2	83,6	77,2	86,2	95,0	100,0
Indice di copertura territoriale del servizio (per 100 residenti 0-2 anni)	75,4	77,3	80,9	94,5	91,7	95,7	98,5	100,0
Indicatore di presa in carico degli utenti (per 100 residenti -2 anni)	7,7	8,6	8,9	12,2	11,7	14,5	16,6	18,2
Servizi integrativi								
Percentuale di comuni coperti dal servizio	10,5	13,2	26,9	29,2	40,6	38,1	37,2	36,7
Indice di copertura territoriale del servizio (per 100 residenti 0-2 anni)	11,0	19,1	40,3	41,2	61,7	57,1	57,6	45,8
Indicatore di presa in carico degli utenti (per 100 residenti -2 anni)	1,8	2,2	3,5	3,1	3,2	3,2	3,6	2,5
Totale servizi per l'infanzia								
Percentuale di comuni coperti dal servizio	47,5	53,0	71,2	84,9	83,6	89,4	99,5	100,0

<sup>5</sup> Sono presi in considerazione in questa categoria gli asili nido pubblici, i micronidi, i "nidi aziendali", e le "sezioni primavera" qualora il comune o l'ente associativo abbia contribuito al finanziamento delle spese di gestione. Nell'anno scolastico 2007-2008 su iniziativa del Ministero dell'istruzione e del Dipartimento per le Politiche della Famiglia e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sono stati attivate le "sezioni primavera" all'interno della scuola dell'infanzia rivolte a bambini tra i 24 mesi e 36 mesi.



Indice di copertura territoriale del servizio (per 100 residenti 0-2 anni)	77,3	80,7	85,0	95,2	94,1	97,3	99,9	100,0
Indicatore di presa in carico degli utenti (per 100 residenti -2 anni)	9,4	10,9	12,3	15,4	14,9	17,7	20,2	20,7

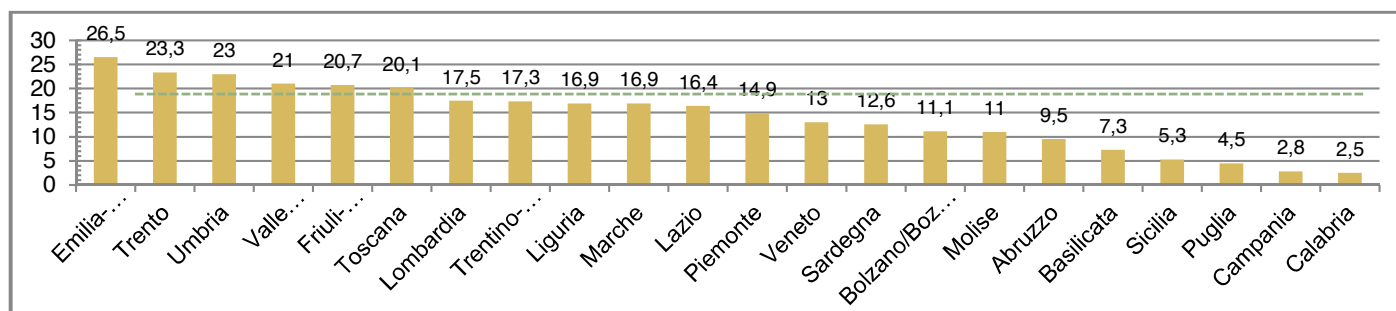
Fonte: Istat

Come conseguenza del progressivo incremento di Comuni che hanno attivato il servizio di asilo nido, la percentuale di minori 0-2 anni che risiede in Comuni in cui è presente il servizio ha raggiunto nell'anno scolastico 2011/2012 il 100% (indice di copertura territoriale del servizio). In linea con il trend delle altre regioni del nord Italia, lo sviluppo dei servizi si concentra sul nido che rappresenta l'elemento centrale dell'offerta dei servizi a titolarità pubblica, anche in ragione dell'incremento del numero di posti dei servizi privati accreditati e convenzionati con i Comuni.

Nonostante l'incremento dell'offerta di asili nido, che ha portato ad una copertura totale dei Comuni in Friuli Venezia Giulia, la dimensione quantitativa dell'offerta è ancora limitata rispetto al bacino potenziale. **La percentuale di bambini che usufruisce di asili nido comunali o finanziati dai Comuni è infatti nell'anno scolastico 2011/2012 pari al 18,2%**. Pur se il valore è superiore alla media nazionale (pari all'11,8%) è ancora lontano dal target europeo del 33%. Il dato mostra comunque un risultato rilevante che ha portato dall'anno scolastico 2003/2004 a quello 2011/2012 ad un incremento degli utenti da 2.256 a 5.772 unità.

Anche in relazione all'offerta dei servizi per l'infanzia (nido, micronido, servizi integrativi e innovativi) la percentuale di copertura con riferimento ai comuni della Regione Friuli Venezia Giulia ha raggiunto nell'anno scolastico 2011/2012 il 100%. **Sommando quindi gli utenti degli asili nido e dei servizi integrativi l'indicatore di presa in carico degli utenti è pari al 20,7%**. La Regione Friuli Venezia Giulia rientra nel gruppo di regioni con una percentuale superiore al 20%, un secondo gruppo più numeroso di regioni è composto dalle regioni con una percentuale compresa tra il 17% e il 10%, nel terzo gruppo sono ricomprese le regioni con il valore più basso pari al 2,5%.

**Figura 10. Tasso di copertura dei servizi per l'infanzia (anno scolastico 2011/2012)**



Di seguito si offre un dettaglio per tipologia di servizio e area territoriale sulla base dei dati raccolti dal Servizio Informativo dei Servizi Sociali (SISS) della Regione Friuli Venezia Giulia.

**Tabella 27. Strutture, sezioni e servizi per la prima infanzia in Friuli Venezia Giulia (2008)**

Provincia	Nidi d'infanzia			Servizi Integrativi			Servizi Sperimentali			Totale servizi per la prima infanzia		
	N° Strutture	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Servizi	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Servizi sperimentali	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Strutture	Capacità ricettiva	Iscritti MF
Trieste	35	1256	1220	10	169	176	4	70	70	49	1495	1466
Gorizia	17	537	506	5	222	227	2	10	10	24	769	743
Udine	63	1856	1.495	21	403	344	30	365	327	114	2624	2166
Pordenone	43	1.234	1.121	14	272	295	8	127	121	65	1633	1537
Totale	158	4.883	4.342	50	1.066	1.042	44	572	528	252	6.521	5.912

Fonte: Elaborazioni SISS su dati CRDA

**Tabella 28. Strutture, sezioni e servizi per la prima infanzia in Friuli Venezia Giulia (2009)**

Provincia	Nidi d'infanzia				Servizi Integrativi			Servizi Sperimentali			Totale servizi per la prima infanzia		
	N° Strutture	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Servizi	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Servizi sperimentali	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Strutture	Capacità ricettiva	Iscritti MF	
Trieste	35	1.287	1275	12	223	191	3	61	59	49	1495	1466	
Gorizia	17	570	517	7	198	163	3	35	22	24	769	743	
Udine	68	2.126	1.545	22	601	435	28	364	272	114	2624	2166	
Pordenone	45	1.390	1.146	9	194	135	13	218	178	65	1633	1537	
Totale	165	5.373	4.483	50	1.066	1.042	47	678	531	262	7.267	5.938	

Fonte: Elaborazioni SISS su dati CRDA

**Tabella 29. Strutture, sezioni e servizi per la prima infanzia in Friuli Venezia Giulia (2010)**

Provincia	Nidi d'infanzia			Servizi Integrativi			Servizi Sperimentali			Totale servizi per la prima infanzia		
	N° Strutture	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Servizi	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Servizi sperimentali	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Strutture	Capacità ricettiva	Iscritti MF
Trieste	38	1.296	1.308	11	198	190	7	141	141	56	1.635	1.639
Gorizia	16	523	479	11	210	175	4	54	68	31	787	722
Udine	68	1.988	1.610	29	592	383	34	463	382	131	3.043	2.375
Pordenone	48	1.358	1.248	13	211	209	15	235	206	76	1.804	1.663
Totale	170	5.165	4.645	64	1.211	957	60	893	797	294	7.269	6.399

Fonte: Elaborazioni SISS su dati CRDA

**Tabella 30. Strutture, sezioni e servizi per la prima infanzia in Friuli Venezia Giulia (2011)**

Provincia	Nidi d'infanzia			Servizi Integrativi			Servizi Sperimentali			Totale servizi per la prima infanzia		
	N° Strutture	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Servizi	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Servizi sperimentali	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Strutture	Capacità ricettiva	Iscritti MF
Trieste	38	1.356	1.319	9	146	221	2	52	43	49	1.554	1.583
Gorizia	18	652	565	12	186	288	2	25	7	32	863	860
Udine	70	2.185	1.676	32	555	350	4	69	26	106	2.809	2.052
Pordenone	49	1.531	1.287	14	256	329	4	81	81	67	1.868	1.697
Totale	175	5.724	4.847	67	1.143	1.188	12	227	157	254	7.094	6.192

Fonte: Elaborazioni SISS su dati CRDA

**Tabella 31. Strutture, sezioni e servizi per la prima infanzia in Friuli Venezia Giulia (2012)**

Provincia	Nidi d'infanzia			Servizi Integrativi			Servizi Sperimentali			Totale servizi per la prima infanzia		
	N° Strutture	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Servizi	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Servizi sperimentali	Capacità ricettiva	Iscritti MF	N° Strutture	Capacità ricettiva	Iscritti MF
Trieste	41	1.492	1.395	8	133	163	4	78	69	53	1.703	1.627
Gorizia	18	713	555	12	183	203	1	15	10	31	911	768
Udine	68	2095	1.567	31	461	327	3	47	38	102	2.603	1.932
Pordenone	50	1.560	1.307	13	163	409				63	1.723	1.716
Totale	177	5.860	4.824	64	940	1.102	8	140	117	249	6.940	6.043

Fonte: Elaborazioni SISS su dati CRDA

I dati relativi alla rilevazione Istat, come visto, fanno riferimento agli utenti delle strutture comunali o delle strutture private convenzionate o sovvenzionate dal settore pubblico. Tale fotografia dell'offerta dei servizi può essere integrata con il contributo offerto dal settore privato non convenzionato per il rafforzamento dell'offerta territoriale dei servizi. A tal fine è possibile fare riferimento al Rapporto di monitoraggio del Piano Sviluppo dei servizi-socio educativi per la prima infanzia aggiornato al 31 dicembre 2012. **Prendendo quindi in considerazione l'offerta del pubblico e del privato (nidi comunali, nidi privati convenzionati e nidi privati) in Friuli Venezia Giulia si raggiunge al 31 dicembre 2012 un tasso di copertura nei servizi educativi che accolgono minori 0-2 anni pari al 28,2%**. Tale dato è il risultato di un tasso di copertura del 21,1% per i nidi di infanzia, del 3,1% per i servizi integrativi, del 3,9 per gli anticipi (bambini che compiono i tre anni entro il 30 aprile dell'anno successivo).

**Tabella 32. Tasso di copertura servizi per l'infanzia, inclusi i servizi privati non convenzionati o sovvenzionati (2012)**

	Utenti/posti nidi di infanzia	Utenti/posti Servizi integrativi	Utenti/posti Anticipi	Percentuale copertura 0-2 anni
Friuli Venezia Giulia	21,1	3,1	3,9	28,2
Italia	17,8	2,2	5,2	24,4

Fonte: Monitoraggio del Piano di Sviluppo dei servizi socio-educativi (Dipartimento per le Politiche per la Famiglia - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) aggiornato al 31 dicembre 2012

Il dato complessivo mette in evidenza come il rapporto tra pubblico e privato sia un elemento caratterizzante lo sviluppo della rete territoriale dei servizi. Del resto il monitoraggio mostra che l'incremento dell'offerta di nidi Comunali o convenzionati supportato dal Piano nazionale ha avuto un effetto trascinarsimo anche sullo sviluppo dell'offerta privata.

**Tabella 33. Tasso di ricettività 2008-2012**

	Tasso ricettività al 31.12.2008			Tasso ricettività al 31.12.2009			Tasso ricettività al 31.12.2010			Tasso ricettività al 31.12.2011			Tasso ricettività al 31.12.2012		
	Val. ass. nidi	Val. ass. serv. Int.	Tasso % totale	Val. ass. nidi	Val. ass. serv. Int.	Tasso % totale	Val. ass. nidi	Val. ass. serv. Int.	Tasso % totale	Val. ass. nidi	Val. ass. serv. Int.	Tasso % totale	Val. ass. nidi	Val. ass. serv. Int.	Tasso % totale
Friuli Venezia Giulia	4.833	1.066	19	6.037	1.216	22,9	6.037	1.216	n.c.	6.177	1.862	25,6	6.443	940	24,2

Fonte: Monitoraggio del Piano di Sviluppo dei servizi socio-educativi (Dipartimento per le Politiche per la Famiglia - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) aggiornato al 31 dicembre 2012

Con riferimento al numero di servizi educativi per la prima infanzia, **al 31 dicembre 2012 risultano attivi in Friuli Venezia Giulia 218 nidi di infanzia** di cui 77 a titolarità pubblica (3.017 unità) e 141 a titolarità privata (3.426 unità, di cui 1.771 in convenzione con enti pubblici), **e 63 servizi integrativi** di cui 26 a titolarità pubblica (607 unità) e 37 a titolarità privata (333 unità, di cui 10 in convenzione con enti pubblici)<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Appendice statistica al Monitoraggio del Piano di Sviluppo dei servizi socio-educativi (Dipartimento per le Politiche per la Famiglia - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) aggiornato al 31 dicembre 2012 le "sezioni primavera" all'interno della scuola dell'infanzia rivolte a bambini tra i 24 mesi e 36 mesi.

L'andamento degli indicatori mette in evidenza i risultati positivi ottenuti grazie all'impulso che negli ultimi anni è stato assicurato per l'adeguamento del sistema territoriale regionale dei servizi per l'infanzia. Pur essendo stati raggiunti risultati interessanti per il miglioramento del contesto locale, l'attuale condizione non può ancora dirsi soddisfacente in particolare con riferimento alla capacità di copertura della domanda. Come sottolineato, il trend positivo è ricollegabile agli interventi avviati nel 2007 a livello nazionale con il "Piano straordinario di intervento per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio-educativi per la prima infanzia" che ha dato vita alla sottoscrizione di un'intesa in Conferenza unificata tra il Governo, le regioni e le autonomie locali. Con il Piano è stato infatti avviato, a partire dalla legge finanziaria del 2007, un trasferimento di risorse finanziarie statali fino al 2012 pari a oltre 616 milioni di euro. Tale somma fa riferimento alle somme stanziare con il piano triennale (2007-2009) e alle somme successivamente destinate nel 2010 e 2012 dal Fondo per le politiche della famiglia. Le regioni italiane hanno partecipato cofinanziando con circa 300.000.000 di euro.

**Tabella 34. Risorse finanziarie del piano straordinario nidi per il Friuli Venezia Giulia**

	Intesa 26.9.2007 Piano straordinario nidi	Intesa 14.02.2008 Piano straordinario nidi	Intesa 7.10.2010 Servizi per la prima infanzia e servizi per la famiglia	Intesa 2.2.2012 Ser- vizi per la prima infanzia e ADI	Intesa 19.4.2012 servizi per la prima infanzia e servizi per anziani e famiglia	Totale risorse intense
Friuli Venezia Giulia	5.639.151,00	1.765.751,00	2.193.450,00	547.500,00	985.500,00	11.131.352,00
Italia	340.000.000,00	106.462.000,00	100.000,00	25.000.000,00	45.000.000,00	616.462,00

Fonte: Monitoraggio del Piano di Sviluppo dei servizi socio-educativi (Dipartimento per le Politiche per la Famiglia - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) aggiornato al 31 dicembre 2012

Dal punto di vista dei risultati raggiunti dal Piano straordinario, gli indicatori relativi alla Regione Friuli Venezia Giulia sembrano indicare un uso efficiente delle risorse messe a disposizione a livello nazionale, tenuto anche conto che il monitoraggio nazionale evidenzia come il contesto di alcune realtà territoriali, in particolare nelle regioni del sud Italia, nonostante gli ingenti investimenti esprima ancora valori di copertura pari al 5%-10% che sono del tutto insoddisfacenti.

E' evidente come i dati mettano in evidenza lo sforzo finanziario che ha assicurato negli anni un costante un incremento della spesa (pubblica e privata) per gli asili nido, che è raddoppiata dal 2003 al 2011, passando da 16.818.685,00 euro a 30.792.961,00 euro. Nel 2011 la spesa corrente per asili nido sostenuta dai Comuni nella Regione Friuli Venezia Giulia, singolarmente o in forma associata è pari a 25.405.073,00 euro mentre il contributo assicurato dalle famiglie è stato pari a 5.387.888,00 euro. La percentuale di compartecipazione dei cittadini sul totale della spesa nel 2011 è pari al 17,5% rispetto ad una media nazionale pari al 18,8% e del nord-est pari al 21,8%. Confrontando la spesa totale del 2011 (anno solare) e il numero degli utenti regionali (anno scolastico 2011/2012) è possibile giungere ad un'indicazione approssimativa della spesa affrontata per utente pari a 4.440,00 (quota pagata dai Comuni) e 942,00 (quota pagata dai cittadini) per un totale di 5.382,00 per bambino. A livello nazionale si registra in media una spesa complessiva per bambino pari a 7.613,00 di cui 6.197,00 euro a carico dei Comuni e 1.434 euro a carico delle famiglie.

**Tabella 35. Gli asili nido (a): utenti, spesa dei Comuni, compartecipazione degli utenti e spesa complessiva, per regione, ripartizione geografica e tipologia del servizio - Anno 2011**

REGIONI E RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Utenti (b)	Spesa dei comuni singoli o associati	Compartecipazione degli utenti	Totale spesa impegnata (Spesa pubblica e degli utenti)	Percentuale di spesa pagata dagli utenti	Spesa media per utente	
						Quota pagata dai comuni	Quota pagata dagli utenti
				Tot. asili nido (c)			
Piemonte	14.626	96.680.705	25.990.310	122.671.015	21,2	6.610	1.777
Valle d'Aosta	596	6.105.243	1.682.119	7.787.362	21,6	10.244	2.822
Liguria	5.222	41.044.351	5.423.991	46.468.342	11,7	7.860	1.039
Lombardia	44.550	180.264.235	67.469.066	247.733.301	27,2	4.046	1.514
Trentino-Alto Adige/Südtirol	3.808	32.436.607	8.433.031	40.869.638	20,6	8.518	2.215
Bolzano/Bozen	639	5.522.000	1.242.000	6.764.000	18,4	8.642	1.944
Trento	3.169	26.914.607	7.191.031	34.105.638	21,1	8.493	2.269
Veneto	16.731	75.608.042	23.453.108	99.061.150	23,7	4.519	1.402
<b>Friuli-Venezia Giulia</b>	<b>5.722</b>	<b>25.405.073</b>	<b>5.387.888</b>	<b>30.792.961</b>	<b>17,5</b>	<b>4.440</b>	<b>942</b>
Emilia-Romagna	30.839	195.955.821	54.298.981	250.254.802	21,7	6.354	1.761
Toscana	17.387	103.114.903	31.294.571	134.409.474	23,3	5.931	1.800
Umbria	4.605	23.218.601	5.324.227	28.542.828	18,7	5.042	1.156
Marche	6.663	29.940.985	10.401.595	40.342.580	25,8	4.494	1.561
Lazio	25.486	276.585.131	30.072.093	306.657.224	9,8	10.852	1.180
Abruzzo	2.833	14.339.517	3.333.526	17.673.043	18,9	5.062	1.177
Molise	810	2.346.326	505.508	2.851.834	17,7	2.897	624
Campania	3.412	26.598.840	2.250.705	28.849.545	7,8	7.796	660
Puglia	4.575	22.648.325	3.651.518	26.299.843	13,9	4.950	798
Basilicata	1.007	4.107.282	1.129.524	5.236.806	21,6	4.079	1.122
Calabria	1.271	3.654.336	512.596	4.166.932	12,3	2.875	403
Sicilia	7.439	65.056.752	4.339.478	69.396.230	6,3	8.745	583
Sardegna	3.983	20.279.894	4.024.718	24.304.612	16,6	5.092	1.010
Nord-ovest	64.994	324.094.534	100.565.486	424.660.020	23,7	4.987	1.547
Nord-est	57.100	329.405.543	91.573.008	420.978.551	21,8	5.769	1.604
Centro	54.141	432.859.620	77.092.486	509.952.106	15,1	7.995	1.424
Sud	13.908	73.694.626	11.383.377	85.078.003	13,4	5.299	818
Isole	11.422	85.336.646	8.364.196	93.700.842	8,9	7.471	732
<b>ITALIA</b>	<b>201.565</b>	<b>1.245.390.969</b>	<b>288.978.553</b>	<b>1.534.369.522</b>	<b>18,8</b>	<b>6.179</b>	<b>1.434</b>

a) Sono comprese sia le strutture comunali che le rette e i contributi pagati dai comuni per gli utenti di asilo nido privati.

b) Bambini iscritti al 31/12/2011.

c) Nella definizione rientrano, oltre agli asili nido tradizionali, gli asili nido, i micronidi e le sezioni primavera.

Fonte: Monitoraggio del Piano di Sviluppo dei servizi socio-educativi (Dipartimento per le Politiche per la Famiglia - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) aggiornato al 31 dicembre 2012

Un approfondimento sulla spesa per asili nido, consente di poter distinguere tra i costi degli asili nido comunali e il valore dei contributi e integrazioni alle rette pagate dai Comuni per gli utenti di asili nido privati, convenzionati o sovvenzionati dal settore pubblico. In Friuli Venezia Giulia nell'anno scolastico 2011/2012 risultano 2.509 bambini iscritti agli asili nido di cui sono titolari i Comuni singoli o associati, per una spesa dei Comuni pari a 19.474.598,00 e delle famiglie pari a 5.071.891 per una spesa totale pari a 24.546.489,00 euro. Il livello di partecipazione delle famiglie è pari al 20,7% (la media nazionale è pari al 18,9%) e si registra una spesa pro-capite pari a 9.783,00 euro (quota pubblica pari a 7.762,00 euro e quota privata pari a 2.021,00 euro). Le rette e i contributi versati dai Comuni a favore dei 3.213 utenti delle strutture private è pari a 5.930.475,00 cui si aggiunge la compartecipazione privata pari a 315.997,00 euro, il costo medio per utente è pari a 1.944,00 euro<sup>7</sup>.

Gli indicatori relativi all'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia in Regione Friuli Venezia Giulia sono ancora positivi, mentre a livello nazionale i dati relativi all'anno scolastico 2012/2012 mostrano già una certo rallentamento della crescita progressiva degli investimenti registrata a partire dal 2003/2004. Tale nuovo trend è riconducibile alla ridotta capacità di spesa dei Comuni in conseguenza ai vincoli derivanti dal Patto di Stabilità Interno, dalla crisi economica e dalla spending review, che ha ridotto i flussi finanziari statali diretti a sostenere il welfare locale. Come evidenziato, a livello regionale nel Friuli Venezia Giulia, come anche a livello nazionale, il rafforzamento dell'offerta pubblica è stato determinato dalla straordinaria accelerazione della spesa sostenuta dai Comuni, passata da 851.000.000 di euro nel 2003/2004 a 1.245.000,00 nel 2011/2012. La quota di investimento pubblico è stata inoltre rafforzata dalla capacità delle famiglie di sostenere la spesa per l'accesso a tali servizi.

In prospettiva la crisi rischia di condizionare entrambi i fattori che negli ultimi anni hanno originato lo sviluppo del sistema dei servizi all'infanzia: da un lato, il mantenimento dell'impegno di spesa assicurato dai Comuni negli ultimi anni, dall'altro, la capacità delle famiglie, in particolare quelle interessate da una riduzione del reddito o dal passaggio dal doppio al mono reddito, di sostenere una spesa che, in presenza di un contesto economico e sociale fortemente mutato, rischia di apparire non sostenibile o non necessaria o comunque non conveniente dal punto di vista del budget familiare. Peraltro recenti ricerche mettono in evidenza che la rinuncia delle famiglie è espressa nell'ultimo periodo non solo nei confronti dei servizi privati ma anche di quelli pubblici, che assicurano una retta comunque inferiore.

Come evidenziato nell'ultimo rapporto di monitoraggio del Piano di sviluppo straordinario, la crisi rischia di avere sul sistema dei servizi all'infanzia tre effetti negativi:

- sulla qualità dell'offerta, potenzialmente condizionata dall'esigenza di assicurare il pareggio dei costi rispetto alle tariffe, mediante interventi di contenimento dei costi;
- sulla valorizzazione delle strutture esistenti, in particolare in termini di sottoutilizzo delle strutture attive;
- sulle opportunità di accesso e quindi sull'equità dei servizi, tenuto conto che l'incremento delle tariffe determina una selezione dell'utenza e limita la vocazione universalista del servizio.

<sup>7</sup> In questo caso il contributo degli utenti ai Comuni (98,00 euro la media in Regione Friuli Venezia Giulia) riflette situazioni particolari, in cui l'ente pubblico si rivale parzialmente sulle famiglie di importi versati ad altri enti. Le rette pagate dalle famiglie alle strutture private sono invece escluse interamente dalla rilevazione Istat.

## 2.3 Le principali evidenze emergenti dall'analisi di contesto

In linea con il mandato valutativo, l'analisi di contesto si è concentrata su un particolare ambito di intervento delle politiche di pari opportunità: la partecipazione femminile al lavoro. Sulla base dei dati statistici disponibili, è stata analizzata la posizione delle donne nel mercato del lavoro e il differenziale di genere registrato dai principali indicatori del mercato del lavoro nella regione Friuli Venezia Giulia per il periodo 2000-2011.

Il raggiungimento della parità di trattamento e delle pari opportunità nel mercato del lavoro rappresenta il principale ambito di intervento delle politiche europee e degli strumenti normativi e finanziari predisposti per favorire la convergenza delle politiche nazionali verso gli equality target e gli standard fissati dall'Ue nell'ambito della strategia per la parità tra donne e uomini. I documenti dell'Ue delineano tre principali aree di azione nell'ambito del lavoro: **partecipazione, segregazione e qualità del lavoro**. Il primo aspetto riguarda l'accesso, la permanenza e l'uscita delle donne dal mercato del lavoro. E' noto infatti che vi sono criticità strutturali, a cui si sono aggiunte quelle congiunturali legate alla crisi, che rendono vulnerabile e instabile la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, che si caratterizza per una maggiore brevità e una maggiore difficoltà a stabilizzazione. In particolare la discontinuità occupazionale delle donne è legata all'evento della maternità e si continua a registrare una relazione negativa tra occupazione femminile e la presenza/numero di figli. Il secondo aspetto riguarda la concentrazione di donne e uomini in differenti tipi e livelli di occupazione (segregazione orizzontale) e la sotto rappresentazione delle donne nelle posizioni apicali e nei luoghi decisionali (segregazione verticale). L'ultimo ambito completa l'obiettivo di maggior occupazione femminile con il miglioramento della qualità dell'occupazione femminile. Il concetto di qualità riguarda diversi aspetti delle caratteristiche del lavoro femminile e secondo la classificazione adottata da Eurofound in particolare: assicurare la carriera e la sicurezza dell'occupazione; mantenimento della salute e del benessere dei lavoratori; sviluppo delle abilità e competenze; conciliazione vita-lavoro.

L'analisi del contesto regionale si è focalizzata sulla partecipazione al mercato del lavoro e sulla qualità del lavoro femminile per quanto riguarda l'aspetto della conciliazione vita-lavoro. L'area segregazione non è stata oggetto di analisi per la mancanza di dati riferibili al territorio regionale.



La tabella successiva presenta il quadro degli indicatori utilizzati per l'analisi di contesto.

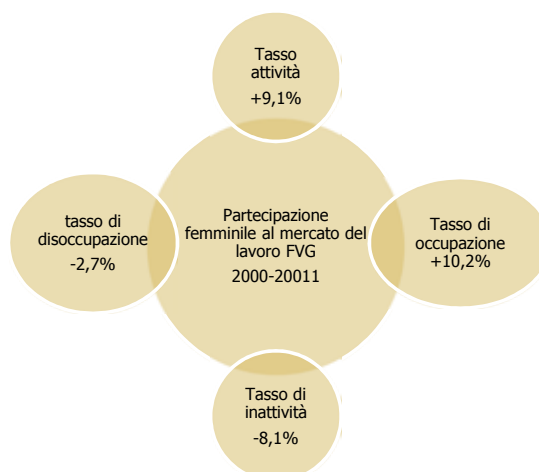
**Tabella 36. Indicatori di contesto per l'analisi della partecipazione femminile al mercato del lavoro**

Area di intervento	Indicatore	Posizionamento FVG 2000 (%)		Posizionamento FVG 2011 (%)		Gender gap FVG		Italia 2011 (%)	UE F
		M	F	M	F	2000	2011		
<b>Partecipazione</b>	Tasso di attività totale della popolazione 15-64	78	51,5	74,9	60,6	26,5	14,3		66,2
	Tasso di occupazione 15-64	76,1	46,4	71,7	56,6	29,7	15,1	21	59,7
	Tasso di disoccupazione	2,4	9,2	4,1	6,5	6,8	2,4	9,6	9,8
	Tasso di disoccupazione di lunga durata	1,6	1,2	2	3	0,4	1	5	4,1
	Tasso di disoccupazione giovanile	7,6	18,3	15,6	27,9	10,7	12,3	29,4	19,9
	Giovani che non lavorano e non studiano NEET			10,9	20,7				
	Tasso di inattività 15-64	22,1	47,5	25,1	39,4	25,4	14,3	48,5	
<b>Qualità del lavoro</b>	Dipendenti a tempo determinato	7,5	14,1	11,1	14	6,6	2,9	14,7	
	Occupati a tempo parziale	5,5	26,3	4,3	29	20,8	24,7	29	
	Diffusione dell'offerta pubblica di servizi per l'infanzia. Comuni che hanno attivato servizi per l'infanzia sul totale dei Comuni della Regione	2004 - 47,5% 2010 - 99,5%	n.a	n.a	55,2				
	Comuni che hanno attivato il servizio di asilo nido sul totale dei Comuni della Regione	2004 - 42,9% 2010 - 95%	n.a	n.a	47,4				
	Bambini di 0-2 anni che utilizzano servizi per l'infanzia	2004 - 9,4% 2010 - 20,2%	n.a	n.a	14				

Fonte: Ns elaborazione su dati ISTAT

L'analisi dei principali indicatori regionali esprime un'evoluzione positiva della partecipazione femminile al mercato del lavoro per il periodo 2000-2011 che ha condotto ad un sostanziale allineamento della regione Friuli Venezia Giulia ai livelli partecipativi registrati nel nord Italia e al rafforzamento, rispetto al quadro nazionale, della capacità del mercato del lavoro regionale di integrare e mantenere la componente femminile. L'evoluzione del contesto regionale ha condotto ad **una progressiva riduzione del differenziale di genere** che pone la Regione Friuli Venezia Giulia in una posizione migliore rispetto a quella del nord Italia e in linea con i dati registrati a livello europeo.

Figura 11. Evoluzione degli indicatori regionali



All'interno di tale contesto positivo per la partecipazione femminile al mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia, **gli indicatori analizzati evidenziano all'interno del genere femminile un aumento del differenziale occupazionale legato alle classi di età**. Tale dato sembra indicare l'esistenza di una criticità rispetto all'integrazione nel mercato del lavoro delle giovani donne. Tale gap generazionale all'interno della componente femminile potrebbe essere accentuato nel Friuli Venezia Giulia da due principali fattori, uno positivo e uno negativo:

- **il livello di partecipazione della classe di età 35-44 è cresciuto** nel periodo considerato in modo sensibile raggiungendo nel 2011 un posizionamento migliore rispetto al dato nazionale e del nord Italia (tasso di attività femminile della fascia di età 35-44 anni è pari all'81,4% in Friuli Venezia Giulia nel 2011 e al 67,6% in Italia e all'80,1% nel nord Italia. Nel 2004 il tasso di attività per la stessa fascia di età era pari al 77,5% - tasso di occupazione 35-44 anni è pari al 77,2% in Friuli Venezia Giulia nel 2011 e al 62,1% in Italia e al 74,8% nel nord. Nel 2004 in Friuli Venezia Giulia il tasso era pari al 74,8%);
- **la crisi ha inciso negativamente in modo determinante, come del resto a livello europeo e nazionale, sulla partecipazione giovanile al mercato del lavoro** e con particolare forza rispetto all'ingresso e permanenza nel mercato del lavoro delle giovani donne (in Friuli Venezia Giulia il tasso di occupazione della fascia 15-24 è pari al 18,9 % nel 2011 mentre era pari al 28,3% nel 2004 - il tasso di occupazione femminile della fascia di età 25-34 è pari al 68,9% nel Friuli Venezia Giulia nel 2011 al 55,4% in Italia e al 70,2% nel nord. In Friuli Venezia Giulia ed era pari al 70,9% nel 2004 – il tasso di inattività femminile per la fascia di età 25-34 è pari al 24,8% nel 2011 mentre era pari al 22,8% nel 2008).

Gli indicatori mostrano quindi come **i progressi registrati in Friuli Venezia Giulia nel periodo 2000-2011 siano riconducibili alle fasce di età adulte ed in particolare ad una accresciuta partecipazione femminile al mercato del lavoro riferibile alla fascia di età 35-44 anni**. Questo dato è particolarmente positivo se si considera che questa fascia di età è particolarmente vulnerabile alla fuoriuscita dal mercato del lavoro in quanto coincidente con il periodo della maternità (In Friuli Venezia Giulia nel 2011 l'età media della madre alla nascita del primo figlio è di 31,5 anni) o con i primi anni di vita del/i bambino/i. Il tema della partecipazione femminile sembra invece mostrare maggiori difficoltà rispetto al tema dell'accesso al mercato del lavoro e al tema della transizione delle giovani donne dalla scuola al lavoro, in particolare le giovani donne con alti titoli di studio. Bisogna inoltre tener conto che a partire dal 2009, le misure dirette a mitigare gli effetti della crisi sul mercato del lavoro si sono quasi esclusivamente concentrate sul mantenimento dell'occupazione, sono cioè state dirette a sostenere la permanenza nel mercato del lavoro dei lavoratori adulti attraverso la cassa integrazione.

La crisi (periodo preso in considerazione 2008-2011) non ha interrotto il trend positivo generale relativo alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, dato questo in linea con i dati europei e nazionali che mostrano un peggioramento dell'occupazione maschile, in particolare in ragione dei settori colpiti sin dalla fase iniziale. Per effetto della crisi e del peggioramento dei dati relativi all'occupazione maschile si è registrata una generale riduzione dei differenziali di genere, che, in ragione delle condizioni congiunturali, non sono più indicativi del miglioramento della partecipazione femminile, quanto del peggioramento di quella maschile. La riduzione del gap di genere non è cioè necessariamente legata al miglioramento della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Allo stesso tempo il peggioramento delle condizioni economiche delle famiglie ha spinto più donne alla partecipazione al mercato del lavoro.

Gli indicatori considerati mettono in evidenza **un diverso impatto della crisi nel Friuli Venezia Giulia in ragione della fascia di età considerata:**

- riduzione della partecipazione ed effetto scoraggiamento per le donne nella fascia di età 25-34 (il tasso di attività nel 2008 era pari al 79,6% e al 75,2% nel 2011 – il tasso di occupazione era pari al 68,9% nel 2011 e al 73,2% nel 2008 – il tasso di inattività era pari al 24,8% nel 2011 e al 20,4 nel 2008);
- una buona tenuta della partecipazione nella fascia di età 35-44 (il tasso di attività era pari all'81,4% nel 2011 e al 78,9% nel 2008 – il tasso di occupazione era pari al 77,2% nel 2011 e al 77,8% nel 2008 – il tasso di inattività era pari al 18,6% nel 2011 e al 18,9% nel 2008).

Con riferimento alla qualità del lavoro, sulla base dei dati disponibili, si è fatto riferimento all'offerta pubblica di servizi per l'infanzia, quale indicatore chiave per la valutazione della sostenibilità e qualità dell'accesso e della permanenza delle donne nel mercato del lavoro regionale.

**Il tasso di copertura di servizi pubblici (percentuale dei comuni che hanno attivato il servizio sul totale dei comuni) per servizio di asilo nido e servizi per l'infanzia pone il Friuli Venezia Giulia in una posizione di eccellenza a livello nazionale.** I dati mostrano una copertura nel 2011/2012 pari al 100% per i servizi all'infanzia, tale traguardo positivo è stato raggiunto partendo nel 2003/2004 da una copertura inferiore al 50%. Il rafforzamento dell'offerta ha anche consentito dal 2003/2004 al 2011/2012 il raddoppiamento della percentuale di bambini di età 0-2 anni che utilizzano i servizi per l'infanzia passando dal 9,4% nel 2003/2004 al 20,7% nell'anno scolastico 2011/2012. Tale dato, seppur positivo, è lontano dal target del 33% fissato nel 2002 dal Consiglio europeo di Barcellona. Da questo punto di vista il dato indica che il tasso di copertura territoriale raggiunto non è ancora sufficiente ad assicurare la piena capacità dell'offerta di servizi di assorbire la domanda. La crisi economica rischia di interrompere lo sviluppo virtuoso che ha avuto inizio nel 2007 attraverso la disponibilità di un ingente trasferimento di risorse finanziarie dal livello centrale a quello locale. Il processo di rafforzamento quantitativo e qualitativo dell'offerta dovrà fare i conti nel futuro prossimo con la ridotta capacità dei Comuni di sostenere, in assenza di adeguati trasferimenti statali, i costi legati alla gestione dei servizi pubblici o al sovvenzionamento dei servizi gestiti in convenzione dai privati. Allo stesso tempo viene meno la capacità delle famiglie di compartecipare alla spesa per la retta dei nidi comunali e ancora di più dei nidi privati non convenzionati. Il cambiamento del contesto richiede con ogni evidenza un ripensamento delle coordinate che hanno caratterizzato lo sviluppo a partire dal 2007 del sistema dei servizi per l'infanzia in termini di sostenibilità dei costi.

### **Box 1. L'indice di sensibilità di genere delle politiche regionali**

L'Indice di Sensibilità di Genere (ISG) è uno strumento, messo a punto dall'Isfol, per misurare, per ogni Regione, aspetti strutturali e decisioni politiche e organizzative rivolte a realizzare una partecipazione

equilibrata di uomini e donne alla vita economica e sociale. Costruito sulla base del modello del Global gender gap index dell'OCSE, si compone di due macroindicatori aggregati e correlati:

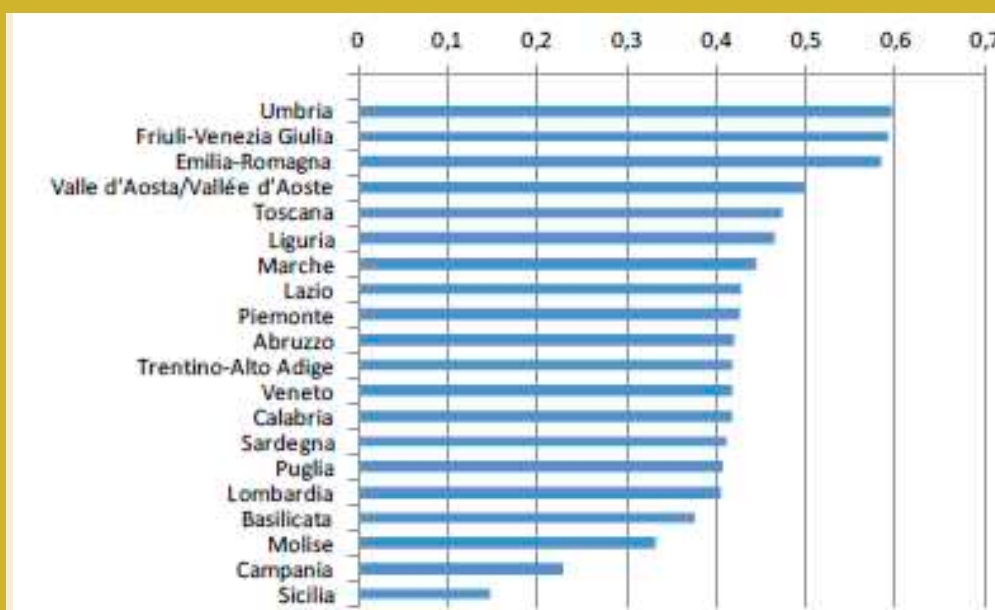
- IREG - Indice Regionale di equità di genere (che misura gli aspetti strutturali del mercato del lavoro e dei servizi dei territori di riferimento). Le dimensioni che sono prese in considerazione sono il lavoro pagato (tassi di attività, occupazione, ecc.), redditi da lavoro, povertà e redditi da pensione, partecipazione politica e partecipazione a ruoli apicali, distribuzione dei tempi;
- ISGP - Indice di sensibilità di genere delle politiche (che misura gli assetti e le scelte politiche). Esso è formato dalle seguenti dimensioni: work-life balance e governance.

L'ISG mette a confronto i fattori rilevanti per definire un territorio "sensibile al genere" (mercato del lavoro, servizi, governance istituzionale e scelte politiche), ne stabilisce il grado di rilevanza e ne misura la combinazione in ogni Regione. L'indice non risponde solo a finalità di ricerca e monitoraggio dei fenomeni, ma rappresenta anche uno strumento a sostegno delle Amministrazioni regionali che, attraverso il monitoraggio delle singole componenti, possono essere supportate nella migliore implementazione delle proprie politiche. Sulla base del calcolo di diversi indicatori relativi al mercato del lavoro.

Sulla base degli indicatori e delle valutazioni effettuate con il metodo fuzzy la Regione Friuli Venezia Giulia si colloca tra le prime posizioni a testimonianza del notevole impegno profuso dalla Regione in materia di promozione delle pari opportunità e non discriminazione.

In particolare per quanto riguarda l'ISGP il Friuli Venezia Giulia si colloca al II posto della classifica delle Regioni italiane come il grafico di seguito riportato evidenzia.

ISGP delle regioni italiane, 2010



Inoltre osservando l'andamento degli indici in due annualità osservate si nota un aumento di tali indici. Il passaggio dal 2008 al 2010 dell'ISGP e dell'IREG rispettivamente dal 0,58 a 0,59 e dal 0,40 a 0,41, evidenziano un trend positivo di crescita delle politiche e misure di promozione della parità di genere. In particolare l'indicatore riferibile al work life balance è passato dallo 0,44 nel 2008 al 0,47 nel 2010.

Di seguito, l'analisi SWOT presenta la sintesi delle principali evidenze emergenti dall'analisi di contesto.

### PUNTI DI FORZA

Crescita complessiva e progressiva dell'occupazione femminile per il periodo 2000-2011, che si conferma anche nel corso della crisi

Progressivo incremento del tasso di attività femminile per il periodo 2000-2011 con risultati particolarmente positivi per la fascia di età 35-55 anni

Mantenimento dell'occupazione femminile anche in presenza di responsabilità di cura familiari

Rafforzamento della copertura territoriale dei servizi per l'infanzia e del tasso di copertura

### PUNTI DI DEBOLEZZA

Presenza di disuguaglianza di genere e generazionale per l'accesso al mercato del lavoro soprattutto nelle fasce giovanili

Le donne sperimentano una maggiore difficoltà a reintegrarsi nel mercato del lavoro e risultano maggiormente vulnerabili rispetto agli uomini ad una condizione di disoccupazione di lungo periodo che rischia di condurre all'inattività

E' ancora limitato incremento delle donne laureate in discipline scientifiche e tecnologiche rispetto all'incremento registrato per gli uomini e più in generale l'integrazione nel mercato del lavoro delle donne con titolo di studio elevato

In coincidenza con la crisi, si registra una significativa crescita del tasso di disoccupazione delle giovani donne

## ANALISI SWOT

### OPPORTUNITA'

Avvio di interventi di sperimentazione diretti a rafforzare l'integrazione di servizi gender oriented nel sistema della programmazione delle politiche attive del lavoro

Sviluppo della rete territoriale di servizi di conciliazione

Sviluppo dell'imprenditorialità femminile anche con riferimento allo sviluppo dei servizi di cura

### MINACCE

Emergere di un nuovo profilo di rischio nella fascia giovanile legato alle disuguaglianze di genere e generazionali

Sostenibilità finanziaria delle sperimentazioni e del mantenimento dei servizi avviati alla luce delle ridotte risorse finanziarie a supporto degli interventi di Welfare

Revisione delle priorità politiche in termini di ridotto impegno per la promozione della parità di genere quale conseguenza della scarsa visibilità delle conseguenze della crisi, almeno nella prima fase, sull'occupazione femminile

### 3. QUADRO NORMATIVO E STRATEGICO REGIONALE PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

#### 3.1 Gli organismi regionali per la promozione della parità di genere

L'art. 117 della Costituzione italiana, come modificato dalla legge costituzionale n.3 del 2001, ha attribuito un ruolo chiave **alla dimensione regionale delle politiche di pari opportunità in particolare per quanto riguarda la promozione dell'uguaglianza sostanziale**: *"Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive"*<sup>8</sup>.

Sempre in attuazione del principio di uguaglianza sostanziale sancito dall'art.3 della Costituzione italiana, l'art.51 della carta costituzionale, come modificato la successiva legge costituzionale n.1 del 2003, prevede che la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini, offrendo quindi una base giuridica a livello nazionale per l'adozione delle "azioni positive", cioè delle misure volte ad assicurare nella pratica la parità tra gli uomini e le donne (art.157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea; art.3 della Direttiva 2006/54/CE).

Tali riforme, hanno dato nuovo impulso alla produzione normativa regionale che viene esercitata nel quadro di rispetto della normativa europea, costituzionale e nazionale. Prima della riforma costituzionale, la legislazione regionale si è limitata infatti, nel rispetto delle competenze esistenti, alla istituzione e regolamentazione degli organismi di parità. E' inoltre ormai consistente il numero di regioni ordinarie che hanno approvato un nuovo Statuto regionale inserendo specifici principi e ambiti di intervento sul tema delle pari opportunità. Si tratta di disposizioni di carattere generale che richiamano: il principio di uguaglianza e la promozione delle pari opportunità nel preambolo o nelle finalità; l'istituzione di organismi di garanzia regionale (Commissioni/Consigli/Consulte regionali per le pari opportunità); la possibilità di adozione di azioni positive; il richiamo alla promozione di parità di accesso alle cariche elettive, la promozione della parità di genere nei modelli organizzativi dell'amministrazione locale. Uno degli Statuti regionali di recente adozione, quello della Regione Lombardia, prevede un articolo (art.11) specificamente dedicato all'uguaglianza fra uomini e donne, che introduce l'uso del termine "democrazia paritaria" nella vita sociale, culturale, economica e politica. E' utile ricordare che Il Consiglio di Stato con sentenza n.3670/2012 ha accertato l'illegittimità della composizione della Giunta regionale della Lombardia (composta da 15 uomini e 1 donna) proprio in violazione del principio di democrazia paritaria sancito dallo Statuto affermando che *"la nomina degli assessori è subordinata, per espressa autolimitazione statutaria, all'espletamento di tale azione positiva, ovvero alla promozione del riequilibrio tra entrambi i generi"*. Le esperienze di integrazione della promozione della parità tra uomini e donne nei principi generali e attraverso disposizioni specifiche dei nuovi statuti regionali potranno essere tenute in considerazione in occasione della adozione del nuovo testo dello Statuto speciale della Regione Friuli Venezia Giulia.

---

<sup>8</sup> Art. 117 Costituzione italiana

## Box 2 - La tutela del principio di pari opportunità nei nuovi statuti regionali

### Art. 6 “L’uguaglianza tra uomini e donne” dello Statuto della Regione Abruzzo

“La regione riconosce e valorizza le differenze di genere e promuove l’uguaglianza di tutti i diritti, garantisce le pari opportunità tra uomini e donne in ogni campo assicurando l’effettiva parità di accesso alle cariche pubbliche ed elettive; adotta programmi, leggi, azioni positive e iniziative atte a garantire e promuovere la presenza equilibrata delle donne e degli uomini nel lavoro, nello svolgimento delle attività di cura, nella rappresentanza e nella partecipazione alla vita sociale, culturale e politica”.

### Art. 2 dello Statuto della Regione Calabria

“La Regione ispira in particolare la sua azione al raggiungimento dei seguenti obiettivi: lett. d) la rimozione di ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, economica e culturale, nonché la promozione della parità di accesso tra gli uomini e le donne alle cariche elettive”.

### Art. 5 “Valore della differenza di genere” dello Statuto della Regione Calabria

“1. La Regione riconosce e valorizza la differenza di genere nel rispetto della libertà e della dignità umana.  
2. La Regione rimuove ogni ostacolo che impedisce la piena parità delle donne e degli uomini nella vita sociale, culturale, economica, politica, e in materia di lavoro, di formazione e di attività di cura; assicura le azioni di promozione della parità anche nelle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle azioni stesse.  
3. La Regione, ai fini di cui al comma 2, adotta programmi, azioni ed ogni altra iniziativa tesi ad assicurare il pieno rispetto dei principi di parità, di pari opportunità e di non discriminazione ed il riequilibrio della rappresentanza tra donne ed uomini nelle cariche elettive nonché a promuovere condizioni di parità per l’accesso alle consultazioni elettorali e la presenza equilibrata dei due generi in tutti gli uffici e le cariche pubbliche. Al fine di conseguire il riequilibrio della rappresentanza dei sessi, la legge elettorale regionale promuove condizioni di parità per l’accesso di uomini e donne alla carica di consigliere regionale mediante azioni positive.”

### Art. 6 “Diritto al lavoro” dello Statuto della Regione Calabria

“La Regione assume l’occupazione delle donne come riferimento di qualità del sistema economico campano”.

### Art. 2 dello Statuto della Regione Emilia-Romagna

“La Regione ispira la propria azione prioritariamente ai seguenti obiettivi: b) il perseguimento della parità giuridica, sociale ed economica fra donne e uomini e la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di tale principio, compreso l’accesso alle cariche elettive, ai sensi degli articoli 51 e 117 della Costituzione”.

### Art.11 “Uguaglianza fra uomini e donne. Pari opportunità” dello Statuto della Regione Lombardia

“1. La Regione riconosce, valorizza e garantisce le pari opportunità tra uomini e donne in ogni campo, adottando programmi, leggi, azioni positive e iniziative atte a garantire e promuovere la democrazia paritaria nella vita sociale, culturale, economica e politica.  
2. Al fine di conseguire l’equilibrio della rappresentanza di donne e uomini negli organi elettivi, la legge regionale promuove condizioni di parità per l’accesso alle cariche elettive, ai sensi degli articoli 51 e 117, settimo comma, della Costituzione.  
3. La Regione promuove il riequilibrio tra entrambi i generi negli organi di governo della Regione e nell’accesso agli organi degli enti e aziende dipendenti e delle società a partecipazione regionale per i quali siano previste nomine e designazioni di competenza degli organi regionali.”

### Art. 3 “Uguaglianza e differenza di genere” dello Statuto della Regione Marche

“1. La Regione promuove, nell’ambito delle sue attribuzioni, tutte le iniziative idonee a realizzare il pieno sviluppo della persona e l’uguaglianza dei cittadini, ripudia ogni forma di discriminazione e dedica particolare attenzione ai giovani e alle persone in condizioni di disagio.  
2. La Regione valorizza la differenza di genere in ogni campo ed attività operando al fine di garantire condizioni di effettiva parità a donne e uomini. Le leggi regionali garantiscono parità di accesso a donne e uomini alle cariche elettive e negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta”.

### Art. 13 “Pari opportunità” della Regione Piemonte

“1. La Regione garantisce le pari opportunità tra donne e uomini e opera per rimuovere, con apposite leggi e provvedimenti, ogni ostacolo che impedisce la piena parità nella vita sociale, politica, culturale ed economica.  
2. La legge assicura uguali condizioni di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive nonché negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta regionale”.

### Art. 3 dello Statuto della Regione Puglia

“1. La Regione riconosce nella pace, nella solidarietà e nell’accoglienza, nello sviluppo umano e nella tutela delle differenze, anche di genere, altrettanti diritti fondamentali dei popoli e della persona, con particolare riferimento ai soggetti più deboli, agli immigrati e ai diversamente abili.”

### Art. 6 Statuto della Regione Puglia

“1. La Regione garantisce in ogni campo dell’attività politica, sociale, familiare, scolastica, professionale e lavorativa il principio della parità tra i sessi, valorizzando la consultazione degli organismi di parità e pari opportunità istituiti con legge regionale ai sensi degli articoli 3 e 51 della Costituzione italiana”.

### Art. 4, comma 1 lett f) dello Statuto della Regione Toscana

“Il diritto alle pari opportunità fra donne e uomini e alla valorizzazione della differenza di genere nella vita sociale, culturale, economica e politica, anche favorendo un’adeguata rappresentanza di genere nei livelli istituzionali e di governo e negli enti pubblici.”

### Art. 7 Parità dello Statuto della Regione Umbria

“1. La Regione opera per attuare la piena parità tra uomini e donne nella vita sociale, culturale, economica e politica anche con l’adozione di azioni positive. In particolare promuove, con appositi provvedimenti, pari condizioni per l’accesso alle cariche elettive.”

In attuazione dell'art.3 della Costituzione e delle indicazioni contenute nella Risoluzione del Parlamento Europeo sulla situazione della donna in Europa adottata il 17 gennaio 1984, la Regione Friuli Venezia Giulia ha istituito con legge regionale 23 maggio 1990 n.23 **la Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna**. La Commissione è organo consultivo del Consiglio e della Giunta regionale e svolge con funzioni di controllo circa l'effettiva attuazione nel territorio regionale dei principi di uguaglianza e di parità sociale.

Come indicato nell'articolo 2 della legge regionale, la Commissione svolge le proprie funzioni in campo istituzionale, economico, sociale e culturale per rimuovere gli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle donne. In particolare la Commissione:

- promuove indagini conoscitive e ricerche sugli aspetti più rilevanti della condizione della donna, anche immigrata, nella regione e sulla condizione delle donne emigrate;
- cura la raccolta sistematica e la diffusione della documentazione concernente la condizione femminile nella Regione, in particolare nella pubblica amministrazione e stimola la crescita della cultura delle pari opportunità presso gli amministratori locali;
- può formulare proposte per armonizzare l'attività legislativa ed amministrativa della Regione e degli enti regionali alle finalità della presente legge;
- presenta al Consiglio regionale osservazioni sui progetti di legge che direttamente o indirettamente abbiano rilevanza per la condizione femminile;
- esprime parere obbligatorio sugli strumenti di programmazione generale o settoriale della Regione, sugli atti a carattere regolamentare, nonché sui piani di riparto della spesa che siano considerati dalla Giunta regionale di rilevanza diretta per la condizione femminile;
- favorisce e promuove la presenza delle donne nelle nomine di competenza della Regione;
- predispone e promuove progetti di "azioni positive" tesi ad espandere l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e ad incrementare le opportunità di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale delle donne;
- esamina e valuta progetti e iniziative per azioni positive da ammettere a contributo regionale ai sensi dell'art. 3, comma 9.

La legge n.23/1990 ha inoltre istituito **l'elenco regionale delle associazioni e dei movimenti delle donne** prevedendo che possano iscriversi solo le associazioni e movimenti che abbiano sede nella Regione Friuli Venezia Giulia le cui finalità rientrino fra quelle previste dalla legge stessa. L'art. 3 individua tra i criteri di accesso all'albo il fatto che le associazioni e movimenti siano composti esclusivamente da donne. Tale criterio appare oggi riduttivo rispetto alla natura multidimensionale che il tema della promozione della parità uomo donna ha assunto nel corso dello sviluppo e dell'evoluzione delle politiche di pari opportunità, e tenuto inoltre conto che anche la strategia europea per le pari opportunità con sempre maggiore forza pone l'attenzione sul ruolo e l'attiva partecipazione degli uomini nella promozione della parità di genere. Esso potrebbe quindi limitare la rappresentatività degli enti che operano a livello regionale. In tal senso parrebbe opportuno un intervento del legislatore regionale per la riformulazione dei criteri per la formazione dell'albo che ponga il focus non tanto, o comunque non solo, sulla composizione associativa dal punto di vista del genere, quanto sulla previsione nello statuto o nell'atto costitutivo di attività finalizzate alla promozione e attuazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne.

In tal senso è ad esempio intervenuta di recente Regione Lombardia, che con la legge regionale 29 aprile 2011 n.8 ha modificato la denominazione dell'albo delle associazioni femminili costituito con legge regionale 2 maggio 1992 n.16 ora denominato "Albo regionale delle associazioni e dei movimenti per le pari opportunità". Con successiva deliberazione della Giunta regionale<sup>9</sup> sono stati definiti i criteri di iscrizione all'albo regionale che è aperto ai soggetti il cui atto costitutivo *"preveda finalità e attività volte allo sviluppo e all'effettiva attuazione del*

---

<sup>9</sup> Deliberazione della Giunta Regionale n.IX/341 del 23 maggio 2012



principio di pari opportunità tra uomini e donne” e che operino “per la diffusione dei principi di parità e di pari opportunità tra donne e uomini nella vita sociale, economica e politica”.

In tale ottica sembra del resto proiettarsi l’iniziativa di **ricognizione delle associazioni e organizzazioni attivi sul territorio regionale** lanciata dal servizio lavoro e pari opportunità della Direzione regionale lavoro, formazione, istruzione e pari opportunità, politiche giovanili e ricerca che si è chiusa nel mese di novembre del 2013. Si legge infatti sul sito del servizio, quale motivazione dell’iniziativa, che “*considerando che il panorama delle associazioni e movimenti delle donne nonché quello delle organizzazioni di imprenditori e imprenditrici e dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti e autonomi - che operano ai fini di promuovere la cultura e il rispetto tra i sessi e rimuovere gli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta o indiretta basata sull’appartenenza di genere - è per sua natura variegato e mutevole nel tempo, è stata promossa una ricognizione di dette organizzazioni, attive nel territorio regionale*”. La scheda informativa fa infatti riferimento nella sezione finalità alla descrizione delle “*finalità perseguite dall’associazione/organizzazione, in particolare se dirette a diffondere la cultura del rispetto tra i sessi, valorizzare l’apporto e contrastare gli stereotipi di genere nei diversi ambiti che riguardano la vita economica, sociale e culturale del territorio regionale indicando anche gli estremi dello statuto/atto costitutivo/altra scrittura in cui tali finalità sono esplicitate*”. E’ auspicabile, quale esito della ricognizione, che ove emergesse effettivamente una realtà territoriale più diversificata rispetto a quella contemplata nella legge regionale n.23/1990 si intervenga per la riformulazione dei criteri di ammissione e revisione delle stesse regole di governance dell’esistente elenco.

Secondo quanto previsto dalla legge 23/1990 su iniziativa della Commissione regionale viene convocata annualmente l’**Assemblea regionale delle associazioni** iscritte all’albo per illustrare e discutere l’attività svolta dalla Commissione.

La Commissione regionale pari opportunità è inoltre competente per l’esame e la valutazione dei progetti di **Azioni positive promosse dagli Enti locali** da ammettere al cofinanziamento regionale in base ai sensi dell’art. 2, comma 3 lettera g) ed h) ed art. 3, comma 9 della legge regionale n. 23/1990. Secondo quanto previsto dal Decreto del Presidente n.330/2007 i progetti sono diretti a favorire: l’espansione dell’accesso al lavoro e dei percorsi di carriera; l’incremento delle opportunità di formazione, qualificazione e riqualificazione delle donne.

Altre iniziative promosse dalla Commissione riguardano temi centrali per la promozione della parità di genere, tra cui dal 2010 l’iniziativa “Libera di scegliere” che si propone di orientare le studentesse a intraprendere percorsi di studio di tipo tecnico, iniziative legate alla prevenzione ed emersione della violenza contro le donne, tra cui la pubblicazione nel 2009 dell’opuscolo “Il silenzio è il tuo nemico. Uscire dalla violenza si può”, l’avvio del progetto per la creazione dell’archivio della memoria, attività di animazione territoriale e riflessione a livello locale e regionale.

In applicazione della legislazione nazionale, la legge regionale n.18/2005 disciplina agli articoli 16-20 le Consigliere e i Consiglieri regionali e provinciali di Parità con funzione di promozione e controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro, incluso l’obbligo di segnalazione all’autorità giudiziaria di reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Art.13 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

### 3.2 Le politiche regionali per la parità di trattamento e la promozione delle pari opportunità

Obiettivo del paragrafo è fornire una rassegna del quadro normativo regionale per la promozione della parità uomo donna allo scopo di offrire una lettura delle azioni/progetti che sono ad esso ricollegabili, attraverso una classificazione per ambiti di policy e obiettivi dichiarati nel dettato normativo e nei regolamenti di attuazione. La mappatura prende in considerazione gli interventi regionali che abbiano uno scopo direttamente riconducibile alle strategie di promozione delle pari opportunità tra donne e uomini e non anche le norme e i conseguenti interventi che, pur mostrando un potenziale impatto di genere, non individuano nella popolazione femminile o comunque nella promozione della parità uomo donna, un target e/o un obiettivo specifico di azione. Tale mappatura non è quindi esaustiva dell'intero corpus normativo regionale con riferimento agli interventi in materia di occupazione, alle politiche per lo sviluppo del capitale umano o alle misure per contrastare i fenomeni di povertà e marginalità sociale. Tale scelta è coerente con il mandato di valutazione che ha individuato quale focus specifico gli interventi di conciliazione.

La ricostruzione della mappatura delle norme regionali sono stati individuati 16 obiettivi ricondotti a 7 ambiti di policy come di seguito sintetizzati:

1. Mercato del lavoro e imprenditorialità femminile	1.1 Promuovere le pari opportunità e superare le discriminazioni tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nelle retribuzioni, nonché nello sviluppo professionale di carriera 1.2 Promozione dell'imprenditoria femminile
2. Conciliazione tra vita e lavoro	2.1 Promuovere la flessibilità nell'organizzazione del lavoro e negli orari delle imprese in ottica family friendly 2.2 Azioni positive per favorire l'utilizzo dei congedi parentali 2.3 Sviluppare i servizi di cura 2.4 Favorire percorsi formativi specifici
3. Sostegno alla famiglia e alla genitorialità	3.1 Promuovere la parità tra uomo e donna e la corresponsabilità nei doveri di cura dei figli, dell'educazione e dell'assistenza parentale in famiglia 3.2 Promuovere il valore sociale della maternità e paternità
4. Offerta servizi socio educativi per la prima infanzia	4.1 Sviluppare il sistema educativo integrato dei servizi per la prima infanzia
5. Emersione lavoro nero legato ai servizi di cura	5.1 Sostenere la regolarizzazione ed emersione del lavoro di cura 5.2 Promuovere la qualificazione e il sostegno all'attività di assistenza familiare

6. Contrasto alla violenza di genere

6.1 Contrastare forme di abuso e violenza  
6.2 Offrire sostegno alle donne vittime di violenza

7. Diffusione cultura di genere

7.1 Promuovere la valorizzazione della differenza di genere  
7.2 Contrastare gli stereotipi di genere  
7.3 Promuovere azioni positive

La ricostruzione degli obiettivi e degli ambiti prioritari di policy sono stati indentificati sulla base delle norme regionali in tema di pari opportunità tra uomini e donne di seguito sinteticamente presentate.

### Ambito di policy 1- Mercato del lavoro e imprenditorialità femminile

A tale ambito di riferimento sono riconducibili le seguenti leggi regionali:

- **Legge regionale 9 agosto 2005 n.18** "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro" che delinea l'assetto istituzionale della Regione in materia di lavoro e il sistema regionale dei servizi per l'impiego e riconosce tra le sue finalità "la promozione delle pari opportunità e il superamento delle discriminazioni fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nelle retribuzioni, nonché nello sviluppo professionale e di carriera" e "favorire la conciliazione tra tempi di lavoro, di famiglia, di vita e di cura". L'articolo 49 prevede la realizzazione di azioni di sistema finalizzate a favorire l'ingresso, la permanenza e il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro, nonché il superamento di ogni forma di discriminazione per le lavoratrici. E' inoltre prevista la promozione di azioni positive per la parità di genere, per il superamento di ogni disparità nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla progressione in carriera
- **Legge regionale 11 agosto 2011 n.11** art.2 comma 85 che introduce incentivi a sostegno dell'imprenditoria femminile
- **Legge regionale 22 marzo 2012 n.5** "Legge per l'autonomia dei giovani e sul Fondo di garanzia per le loro opportunità" che introduce interventi per la valorizzazione dell'imprenditoria giovanile
- **Legge regionale 22 ottobre 2006 n.20** "Norme in materia di cooperazione sociale" che promuove e sostiene e valorizza le cooperative sociali, anche quale potenziale bacino occupazionale per le donne

### Ambito di policy 2 - Conciliazione tra vita e lavoro

A tale ambito di riferimento sono riconducibili le seguenti leggi regionali:

- **Legge regionale 20 marzo 1987 n.8** "Interventi per la tutela della maternità delle lavoratrici autonome: coltivatrici dirette, artigiane, esercenti attività commerciali" che prevede il trasferimento di fondi dalla Regione ai Comuni per la erogazione di contributi economici in favore delle lavoratrici autonome in maternità;
- **Legge regionale 9 agosto 2005 n.18** "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro" art.50 che prevede la realizzazione di azioni di sistema finalizzate a favorire la conciliazione dei tempi di famiglia, di vita e di lavoro
- **Legge regionale 7 luglio 2006 n.11** "Interventi a sostegno della famiglia e della genitorialità" che include tra gli obiettivi la tutela del benessere delle relazioni familiari, promuovendo la parità tra uomo e donna e la corresponsabilità nei doveri di cura dei figli, dell'educazione e dell'assistenza parentale in famiglia;

- **Legge regionale 22 aprile 2004 n.13** "Interventi in materia di professioni" in forza della quale la Regione promuove interventi diretti a consentire alle professioniste e ai professionisti di conciliare le esigenze della professione con quelle della maternità e paternità.

### Ambito di policy 3 - Sostegno alla famiglia e alla genitorialità

---

A tale ambito di riferimento sono riconducibili le seguenti leggi regionali:

- **Legge regionale 22 luglio 1978 n.81** "Istituzioni dei consultori familiari" e la successiva legge regionale 7 luglio 2006 n.11 "Interventi regionali a sostegno della famiglia e della genitorialità". I due interventi riguardano le misure a sostegno della famiglia e della genitorialità. In particolare la legge 2006 n.11 include tra i suoi obiettivi "la promozione della parità tra uomo e donna e la corresponsabilità nei doveri di cura dei figli, dell'educazione e dell'assistenza parentale in famiglia". E' inoltre prevista l'istituzione della Carta Famiglia;
- **Legge regionale 7 luglio 2006 n.11** "Interventi regionali a sostegno della famiglia e della genitorialità" che interviene con misure di accompagnamento e valorizzazione della famiglia e di riconoscimento dei diritti ad essa spettanti per l'esercizio dei compiti di cura, educazione e tutela dei figli, inclusa la valorizzazione sociale della maternità e della paternità.
- **Legge regionale 31 marzo 2006 n.6** "Sistema integrato di intervento e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale" con cui si intendono rendere effettivi i diritti di cittadinanza sociale realizzando un sistema organico di interventi e servizi. La legge contiene un riferimento diretto tra le finalità alla promozione delle pari opportunità e alla non discriminazione.

### Ambito di policy 4 - Offerta dei servizi socio educativi per l'infanzia

---

A tale ambito di riferimento è riconducibile la seguente legge regionale:

- **Legge regionale 18 agosto 2005 n.20** "Sistema educativo integrato dei servizi per la prima infanzia" attraverso cui, nel quadro degli interventi intrapresi a sostegno della famiglia, è promossa la realizzazione di percorsi di formativi destinati alla prima infanzia mediante la valorizzazione dei servizi esistenti e l'ampliamento dell'offerta formativa dei servizi socioeducativi. Fra gli obiettivi della legge vi è il sostegno al lavoro di cura dei genitori in modo da favorire la conciliazione tra impegni familiari e scelte professionali e facilitare l'accesso delle donne nel mercato del lavoro, in un quadro di pari opportunità.

### Ambito di policy 5 - Emersione del lavoro e nero e qualificazione servizi di cura

---

A tale ambito di riferimento sono riconducibili le seguenti leggi regionali:

- **Legge regionale 9 agosto 2005 n.18** "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro" art.53 che prevede l'adozione di iniziative regionali per contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare e diffondere la cultura del lavoro regolare;
- **Legge regionale 25 ottobre 2004 n. 24** "Interventi per la qualificazione e il sostegno dell'attività di assistenza familiare" che detta norme per la qualificazione e il sostegno dell'attività di assistenza familiare, inteso come lavoro di cura e aiuto prestato a domicilio da persone singole, anche straniere, a favore di persone anziane o disabili in situazione di non autosufficienza, a rischio di istituzionalizzazione.

## Ambito di policy 6 – Contrasto alla violenza di genere

---

A tale ambito di riferimento sono riconducibili le seguenti leggi regionali:

- **Legge regionale 16 agosto 2000 n.17** “Realizzazione di progetti antiviolenza e istituzione di centri per donne in difficoltà”, come modificata dalla legge regionale 6/2013 in seguito all’adozione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, che promuove e stimola la programmazione e attuazione di iniziative dirette a contrastare le varie forme di violenza fisica, sessuale, psicologica e/o economica, i maltrattamenti e le molestie in tutti gli ambiti sociali;
- **Legge regionale 8 aprile 2005 n.7** “Interventi regionali per l’informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psicofisiche nell’ambiente di lavoro” che prevede l’adozione di interventi in favore delle lavoratrici e dei lavoratori colpiti da azioni e comportamenti discriminatori e vessatori nell’ambiente di lavoro (mobbing), inclusa l’istituzione di punti di ascolto.

## Ambito di policy 7 – Diffusione della cultura di genere

---

A tale ambito di riferimento sono riconducibili le seguenti leggi regionali:

- **Legge regionale 21 maggio 1990 n.23** “Istituzione di una Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna” art.2 lett g) e h) che prevede il sostegno a progetti di azioni positive promosse dagli enti locali
- **Legge regionale 21 luglio 2006 n. 12**, art.7 comma 8 che prevede il sostegno ad iniziative proposte da enti locali, da associazioni femminili di volontariato e di promozione sociale, dal terzo settore e da altri soggetti pubblici e privati, diretti a diffondere la cultura del rispetto tra i sessi e a garantire la piena realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo
- **Legge regionale 16 novembre 2010 n.20** “Misure per la promozione della rendicontazione sociale nelle Amministrazioni del Friuli Venezia Giulia” diretta a sviluppare la capacità delle amministrazioni pubbliche di attuare processi efficaci di rendicontazione sociale, incluso il bilancio di genere

Delineato il quadro di riferimento della normativa regionale per la promozione della parità tra uomini e donne, le seguenti tavole offrono una mappatura degli interventi attuativi per offrire una prima ricostruzione dello scenario di implementazione delle politiche regionali del Friuli Venezia Giulia.

## Valutazione delle politiche di pari opportunità. Rapporto finale

Ambito di Policy 1	Intervento	Atto o dispositivo di riferimento	Target
Mercato del lavoro e imprenditorialità femminile	Autoimprenditorialità di soggetti coinvolti in situazioni di grave difficoltà occupazionale. Contributi a fondo perduto che possono essere richiesti da donne e soggetti in condizione di particolare svantaggio occupazionale per sostenere le spese di costituzione e avviamento di una nuova attività imprenditoriale	Legge regionale 9 agosto 2005, n.18  Regolamento per la concessione e l'erogazione degli incentivi per gli interventi di politica attiva del lavoro TESTO COORDINATO con le modifiche introdotte, da ultimo, dal DPRReg 63/2013	Lavoratori e lavoratrici disoccupati che hanno perso la propria occupazione a seguito di una situazione di grave difficoltà occupazionale o da lavoratori e lavoratrici a rischio di disoccupazione per motivi riconducibili a una grave difficoltà occupazionale
Mercato del lavoro e imprenditorialità femminile	Contributi a fondo perduto che possono essere richiesti da donne e soggetti in condizione di particolare svantaggio occupazionale per sostenere le spese di costituzione e avviamento di una nuova attività imprenditoriale	Legge regionale 9 agosto 2005, n.18  Regolamento per la concessione e l'erogazione degli incentivi per gli interventi di politica attiva del lavoro TESTO COORDINATO con le modifiche introdotte, da ultimo, dal DPRReg 63/2013	1) uomini e donne disoccupati che abbiano già compiuto 35 anni; 2) donne disoccupate che abbiano già compiuto 45 anni; 3) uomini disoccupati che abbiano già compiuto 50 anni; 4) disoccupati che siano anche invalidi del lavoro con invalidità inferiore al 34 %; 5) disoccupati ai quali manchino non più di 5 anni di contribuzione per la maturazione del diritto alla pensione; 6) disoccupati da almeno 12 mesi; 7) soggetti a rischio di disoccupazione
Mercato del lavoro e imprenditorialità femminile	Contributi finalizzati ad incentivare la creazione di nuove imprese da parte delle donne sul territorio della regione FVG nei settori del commercio, del turismo e dei servizi	Lgge regionale 11/2011, art. 2, comma 85  Decreto Presidente della Regione 23 dicembre 2011 n. 312	Nuove imprese femminili iscritte al Registro Imprese da meno di un anno alla data di presentazione della domanda, con sede legale o unità operativa oggetto dell'investimento sul territorio regionale.
Mercato del lavoro e imprenditorialità femminile	Sostegno a progetti di imprenditoria giovanile	Legge regionale 22 marzo 2012, n. 5, articolo 20, commi 3 e 4 Legge per l'autonomia dei giovani e sul Fondo di garanzia per le loro opportunità.  Decreto Presidente della Regione 26 novembre 2012, n.5	Imprese giovanili costituite o costituenti

Ambito di Policy 2	Intervento	Atto o dispositivo di riferimento	Target
Conciliazione tra vita e lavoro	Azione di sistema per la conciliazione dei tempi lavorativi e familiari in Friuli Venezia Giulia volta a diffondere tra le imprese operanti sul territorio la conoscenza dei finanziamenti, contributi e aiuti pubblici previsti per i progetti di conciliazione in azienda e promuovere, incentivando, la sperimentazione di progetti di flessibilizzazione family friendly	Legge regionale 9 agosto 2005 n.18  DGR 1478 del 24 6 2009	Imprese, parti sociali, consulenti, enti di formazione e lavoratori

## Valutazione delle politiche di pari opportunità. Rapporto finale

Conciliazione tra vita e lavoro	Interventi diretti o tramite gli enti di previdenza delle professioni volti a consentire alle professioniste e ai professionisti di conciliare le esigenze della professione con quelle della maternità e della paternità e alle persone fisicamente svantaggiate di esercitare l'attività professionale	Legge regionale 22 aprile 2004 n.13  Decreto Presidente della Regione 10 aprile 2013 n.73	Professionisti
---------------------------------	--	---	----------------

Ambito di Policy 3	Intervento	Atto o dispositivo di riferimento	Target
Sostegno alla famiglia e genitorialità	Carta Famiglia	Legge regionale 7 luglio 2006 n.11  Decreto Presidente della Regione 30 ottobre 2007 n.347	Nuclei familiari con ISEE fino a 30.000 euro con almeno un figlio a carico
Sostegno alla famiglia e genitorialità	Attività di formazione e informazione sulla vita di coppia e familiare nonché sulla valorizzazione sociale della maternità e paternità	Legge regionale 7 luglio 2006 n.11  Decreto Presidente della Regione 16 ottobre 2009 n.285	Consultori familiari pubblici e privati convenzionati; altri soggetti pubblici; soggetti privati senza scopo di lucro. Famiglie
Sostegno alla famiglia e genitorialità	Progetti delle associazioni familiari. Finalità: a) favorire l'autoorganizzazione di servizi a sostegno dei compiti familiari educativi e di cura; b) promuovere la rete di scambio sociale tra le famiglie anche favorendo iniziative di mutuo aiuto e di gestioni associate per l'acquisto di beni e servizi per fini solidaristici	Legge regionale 7 luglio 2006 n.11  Decreto Presidente della Regione 10 agosto 2011 n.198	Associazioni iscritte nel registro dell'associazionismo familiare  Famiglie
Sostegno alla famiglia e genitorialità	Sostegno economico alle gestanti in difficoltà	Legge regionale 7 luglio 2006 n.11  DGR 2074 del 28 novembre 2012	Gestanti

Ambito di Policy 4	Intervento	Atto o dispositivo di riferimento	Target
Offerta servizi socio educativi per l'infanzia	Contributi a soggetti gestori pubblici, privati e del privato sociale dei nidi d'infanzia di cui all'articolo 3 della legge regionale 20/2005,	legge regionale 18 agosto 2005, n. 20 e legge regionale 24 maggio 2010 n.7 - legge finanziaria n.22/2010  Decreto Presidente della Regione 31 maggio 2011 n. 128	Gestori servizi infanzia  Famiglie

Offerta servizi socio educativi per l'infanzia	Sostenere la realizzazione di un'adeguata rete di servizi per la prima infanzia e migliorare e adeguare la rete esistente, nonché assicurare la continuità di funzionamento dei servizi socio-educativi per la prima infanzia mediante la concessione di contributi in conto capitale, secondo le disposizioni del Capo II per il finanziamento di interventi da realizzare su strutture di servizio, e secondo le disposizioni del Capo III per il finanziamento di interventi urgenti e indifferibili di manutenzione straordinaria realizzati sulle strutture di servizio esistenti.	Legge regionale 18 agosto 2005, n. 20 e legge regionale 24 maggio 2010 n.7  Decreto Presidente della Regione 21 marzo 2012 n.69	Gestori servizi infanzia
Offerta servizi socio educativi per l'infanzia	Abbattimento rette	Legge regionale 18 agosto 2005, n. 20 e legge regionale 24 maggio 2010 n.7  Decreto Presidente della Regione 30 novembre 2011 n.284	Famiglie

Ambito di Policy 5	Intervento	Atto o dispositivo di riferimento	Target
Emersione del lavoro nero e qualificazione dei servizi di cura	Si. Con. Te. Sistema di conciliazione integrato	Convenzione tra il Dipartimento per le pari opportunità e la regione Friuli Venezia Giulia in attuazione dell'intesa del 29 aprile 2010 relativa ai criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro	<p>Persone occupate o impegnate nella ricerca attiva di un lavoro che provvedono alla contrattualizzazione e retribuzione di un collaboratore familiare</p> <p>Donne con figli minori di 14 anni impegnate in un percorso di completamento degli studi ovvero di specializzazione, aggiornamento, qualificazione o riqualificazione professionale che provvedono alla contrattualizzazione e retribuzione di un collaboratore familiare</p>

Ambito di Policy 6	Intervento	Atto o dispositivo di riferimento	Target
Contrasto alla violenza di genere	Promozione di progetti contro le molestie morali e psicofisiche sul luogo di lavoro e per l'accreditamento dei centri di sostegno e di aiuto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori denominati "punti di ascolto".	legge regionale 9 agosto 2005, n.18 Legge Regionale 8 aprile 2005, n. 7 TESTO COORDINATO del Regolamento emanato con Decreto Presidente della Regione. 10 novembre 2006, n. 0347/Pres. con le modifiche introdotte dal DPREg. 25 giugno 2007, n. 0195/Pres. e dal DPREg 29 settembre 2009, n. 0267/Pres	Enti locali, enti del terzo settore, organizzazioni sindacali
Contrasto alla violenza di genere	Realizzazione di progetti anti-violenza e istituzione di centri per donne in difficoltà.	legge regionale 16 agosto 2000, n. 17 Decreto Presidente della Regione 28 novembre 2001, n.0454	Enti locali, associazioni femminili, Enti locali di concerto con associazioni femminili



Ambito di Policy 7	Intervento	Atto o dispositivo di riferimento	Target
Diffusione della cultura di genere	Progetti di azioni positive degli enti locali tesi ad espandere l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e ad incrementare le opportunità di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale delle donne	Legge regionale 21 maggio 1990 n.23  Decreto del Presidente Regione 17 ottobre 2007 n330	Enti locali
Diffusione della cultura di genere	Iniziative dirette a diffondere la cultura del rispetto tra i sessi attraverso azioni volte a valorizzare l'apporto di genere nonché attraverso azioni volte a contrastare gli stereotipi di genere nei diversi ambiti che riguardano la vita economica, sociale e culturale del territorio regionale.  Iniziative dirette a garantire la piena realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo attraverso azioni positive volte a rimuovere ostacoli di ordine economico e sociale che di fatto impediscono il raggiungimento della parità di genere nei diversi ambiti che riguardano la vita economica, sociale e culturale del territorio regionale.	Legge regionale 21 luglio 2006, n. 12  Decreto Presidente della Regione 65/2013	Enti locali, altri soggetti pubblici e associazioni femminili, soggetti privati del terzo settore e altri soggetti privati

### 3.3. L'integrazione della dimensione di genere nel quadro della programmazione regionale dei fondi strutturali

#### L'approccio di mainstraming di genere nella programmazione comunitaria e in quella regionale

Il quadro legislativo definisce alcune specifiche aree di intervento su cui la Regione è intervenuta negli ultimi 10 anni. Pur non potendo trovare veri e propri indirizzi strategici regionali per l'integrazione del principio di genere nelle politiche si può tuttavia osservare, anche alla luce dell'analisi condotta e dell'indice di sensitività di genere, che **la Regione ha elaborato un quadro di governance forte sulla tematica del genere**, soprattutto se messa a confronto con le performances delle altre regioni italiane. Sebbene si tratti di un giudizio positivo basato sull'analisi della documentazione strategica in materia di pari opportunità e non discriminazione, va osservato che l'assetto normativo e strategico costruito a livello regionale consente di implementare un quadro organico e coerente di interventi basato su un "approccio di mainstreaming" in linea con le indicazioni sia della programmazione 2000-2006, sia con quella 2007-2013. Delineato l'assetto programmatico, il capitolo 4 esplorerà se e come i risultati attesi all'interno di tale quadro di governance si siano effettivamente realizzati e come esso abbia trovato attuazione all'interno della programmazione comunitaria.

Con l'avvio della **programmazione 2000-2006**, la nuova "politica di cornice" orientata al genere, inaugurata con la Strategia di Lisbona e con gli Orientamenti Strategici Comunitari per la politica di Coesione, e l'art.16 del Regolamento 1083/2006 affermavano la necessità di garantire la parità di genere e non discriminazione in tutte le fasi del ciclo programmatico. Dalla fase di ideazione a quella di valutazione della politica il principio del mainstreaming di genere doveva permeare tutti i passaggi centrali secondo il grafico di seguito riportato.

**Figura 12. Il principio di mainstreaming di genere nella programmazione comunitaria**

Tali indicazioni non intendevano risolvere i problemi di ineguaglianza e disparità che ancora continuano ad esistere tra uomini e donne, opportunità di occupazione, condizioni e salario, partecipazione nei luoghi delle decisioni, condivisione delle responsabilità domestiche e familiari - intervenendo solo o principalmente sulle donne, per recuperare la loro presupposta "debolezza" in termini di qualificazione, esperienza, o in termini di pregiudizi da parte dei datori di lavoro o di altri attori economici e sociali. **Il nuovo approccio, individuava piuttosto nei processi politici indifferenti alle disuguaglianze di genere, nella "neutralità" dei sistemi, delle procedure, delle organizzazioni, i meccanismi strutturali che riproducono vantaggi diseguali.** Donne e uomini non hanno gli stessi ruoli sociali, non accedono alle stesse risorse, non esprimono gli stessi bisogni ed interessi né lo stesso potere di decisione nel sistema politico e nel settore privato, ma non costituiscono neppure due gruppi sociali omogenei. Le differenze di genere si manifestano in modi molto diversi a seconda della loro declinazione con altre differenze sociali, economiche e culturali che sono spesso all'origine di discriminazioni come la classe, l'origine etnica, la disabilità, l'età, etc. Queste "diverse differenze" richiedono approcci complessi che tengano conto della loro multipla influenza sulle diverse situazioni di disuguaglianza. La promozione di politiche "sensibili al genere" che integrino differenti obiettivi e *framework* politici è bene esemplificata in uno dei primi studi sull'applicazione del *mainstreaming* nei Fondi Strutturali<sup>11</sup>: *"migliorando i trasporti e i servizi per l'infanzia, per esempio, si rimuovono molti degli ostacoli che donne e uomini hanno rispetto all'accesso al lavoro o alle opportunità formative e, nello stesso tempo, si può creare nuova occupazione. Assicurare un'eguale promozione delle donne e degli uomini nei ruoli direttivi e ridurre la segregazione tra donne e uomini nel mercato del lavoro migliora l'efficienza e l'efficacia degli investimenti nelle risorse umane; supportare le donne nello sviluppo di attività imprenditoriali può generare soluzioni innovative per sviluppare localmente nuovi servizi"*.

<sup>11</sup> Braithwaite, Mary, Mainstreaming equal opportunities in the structural funds: how regions in Germany, France and United Kingdom are putting into practice the new approach, Final Report of the survey of current practice and findings of the seminar at Gelsenkir-chen, 1999, European Commission DG XVI

Il nuovo corso della **programmazione 2007-2013** ha ulteriormente ribadito ed ampliato l'integrazione della prospettiva di genere nel ciclo della programmazione estendendo la necessità di inserire l'approccio "circolare" adottato per il disegno delle politiche alle azioni e agli interventi prefigurati. Ciò ha indotto ad una maggiore attenzione alla raccolta e analisi dei dati e dell'informazioni di contesto (al fine di esplicitare le questioni di genere afferenti ad una area territoriale e mostrare un quadro bilanciato della situazione di donne e uomini, dei loro bisogni e degli interessi diversi) fino all'implementazione, al monitoraggio e alla valutazione degli stessi. Per tale finalità il mainstreaming non ha richiesto solo nuovi approcci alla programmazione, implementazione e valutazione, ma anche l'utilizzo di nuovi paradigmi per l'analisi, benché molte fonti concordino che la vera sfida non sia tanto sui contenuti, ma sul processo del mainstreaming in sé. Il mainstreaming costituisce una sfida ambiziosa anche per altri due aspetti. Un passaggio determinante nella programmazione 2007-2013 è stata l'assunzione dell'idea che tutti gli attori coinvolti (gli stakeholder) adottassero un approccio di pari opportunità e che tutti potessero essere in grado di applicarla sistematicamente in tutti i progetti finanziati con i Fondi Strutturali; un ulteriore aspetto che indica l'evoluzione dell'impegno iniziale dei Fondi Strutturali, riguarda il passaggio dalla concentrazione sulle priorità verticali focalizzate su tematiche specifiche che riguardavano le donne, alla capacità di connettere i temi orizzontali che specificatamente integrano gli obiettivi di eguaglianza in tutte le politiche generali e le misure, in una parola, il superamento dell'approccio settoriale verso un approccio olistico.

In questo senso nel valutare l'integrazione del principio di genere nella programmazione comunitaria occorre osservare se e in che modo tale approccio olistico sia stato effettivamente perseguito.

Per fare ciò a questo livello "back" di analisi occorre rilevarne semplicemente l'esistenza e la modalità prevista di implementazione del principio di parità per lasciare poi ai capitoli successivi la effettiva analisi di attuazione.

### **La strategia di integrazione della dimensione di genere nella programmazione regionale dei fondi strutturali 2000-2006**

Nel rapporto di valutazione finale della programmazione 2000-2006 del Fondo Sociale Europeo si osservavano le ottime performances dimostrate dal programma e si dava conto di un miglioramento complessivo della condizione femminile nella Regione con un recupero del gap di genere sul mercato del lavoro veramente sorprendente. In 7 anni di programmazione infatti la differenza dei tassi di attività tra gli uomini e le donne è scesa dal 27% al 19%, quella del tasso di occupazione dal 29,7% al 19,8% e, infine, quella relativa ai tassi di disoccupazione segnava una progressiva chiusura della forbice a favore delle donne: dai 7 punti percentuali si è passati infatti ai 2,4. Al termine del rapporto non sono state fornite quindi raccomandazioni specifiche, ma la programmazione 2007-2013 ha seguito le linee guida tracciate dai documenti comunitari e nazionali. Il rapporto di valutazione non rilevava particolari evidenze sul piano del contributo offerto dalla programmazione al miglioramento complessivo della condizione delle donne sul mercato del lavoro, ma si limitava a registrare un trend positivo (peraltro coerente con i trend registrati nei territori del nord-est Italia). In questo senso i dati a disposizione non consentono di verificare se la direzione e le scelte di policy effettuate a livello regionale per la promozione delle pari opportunità all'interno del periodo di programmazione indicato abbiamo o meno creato un valore aggiunto in termini di mainstreaming di genere.

### **La strategia di integrazione della dimensione di genere nella programmazione regionale dei fondi strutturali 2007-2013**

Uno degli aspetti da considerare per verificare se e in che misura la programmazione comunitaria sia o meno integrata con le politiche regionali riguarda la capacità della stessa di seguire e supportare le policy tracciate dalla Regione in materia di pari opportunità. In questo senso richiamando i 7 obiettivi di policy delineati attraverso la lettura del quadro normativo regionale la tabella di seguito evidenzia i collegamenti tra questi e le linee di azione individuate nella programmazione comunitaria. Pur trattandosi di un'analisi della programmazione, è possibile, seppure solo sul piano intenzionale, individuare tale integrazione.

Obiettivo di policy regionale	FESR	FSE		
	Azioni/interventi	Modalità attuative	Azioni/interventi	Modalità attuative
<b>Mercato del lavoro e imprenditorialità femminile</b>	Promozione della imprenditorialità nei comparti più innovativi dei settori produttivi	Inserimento di criteri di premialità nei bandi/avvisi pubblici Sostegno alla diffusione di nuove tecnologie come strumento per promuovere una nuova organizzazione del lavoro	Obiettivo specifico comune F) migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere	Sostenere l'accesso all'occupazione e la partecipazione sostenibile al mercato del lavoro da parte delle donne contrastando ogni forma di segregazione che può incidere sui differenziali salariali e prospettive di carriera. Azioni formative e di incentivo dell'occupazione femminile nei settori a tradizionale presenza maschile, con particolare attenzione al settore della ricerca e sviluppo Azioni per favorire una maggiore presenza delle donne nei percorsi di laurea tecnicospicientifici Incentivi alla formazione ed all'inserimento-reinserimento lavorativo delle donne di età matura (over 40 anni)
<b>Conciliazione tra vita e lavoro</b>	Non specificato	Inserimento di criteri di premialità nei bandi/avvisi pubblici Sostegno alla diffusione di nuove tecnologie come strumento per promuovere una nuova organizzazione del lavoro	Obiettivo specifico comune F) migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere	Rafforzare il sistema degli strumenti per l'accesso e l'utilizzo dei servizi di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, attraverso l'implementazione di "servizi di sollievo" utilizzabili da parte di tutte le lavoratrici ed i lavoratori, a prescindere dalla loro condizione contrattuale.
<b>Sostegno alla famiglia e genitorialità</b>	Politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare	Indicatori di programma e modalità di rilevazione gender sensitive		
<b>Offerta servizi socio educativi per l'infanzia</b>	Asse IV – Favorire la coesione interna e la crescita territoriale equilibrata Miglioramento dei servizi di prossimità in ambito urbano	Indicatori di programma e modalità di rilevazione gender sensitive	Obiettivo specifico comune F) migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere	Interventi di rafforzamento e riorganizzazione dei servizi di cura all'infanzia, rendendone più flessibile l'erogazione e l'accesso.
<b>Emersione del lavoro nero e qualificazione dei servizi di cura</b>			Obiettivo specifico comune F), migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere SI con TE "Sistema di conciliazione integrato"	
<b>Contrasto alla violenza di genere</b>				
<b>Diffusione della cultura di genere</b>			Obiettivo specifico comune F) migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere	Azioni di sensibilizzazione e informazione sulle opportunità offerte dalle leggi nazionali e regionali in materia di conciliazione Interventi di educazione alle pari opportunità da condurre nell'ambito dei percorsi di istruzione superiore e di formazione professionale di base.

Tali obiettivi risultano del resto coerenti con le linee di azione strategiche di breve periodo definite dal Programma triennale 2009-2011, approvato sulla base della Legge Regionale 18/05, che costituisce il quadro di riferimento in materia di lavoro per il Programma Operativo e promuove una strategia finalizzata a:

- migliorare la qualità e la quantità del lavoro e della formazione;
- rafforzare la coesione sociale favorendo l'inserimento lavorativo e forme di tutela dei soggetti a rischio di esclusione;
- promuovere le pari opportunità di genere e la conciliazione dei tempi di lavoro, vita e cura, qualificare le competenze professionali in funzione della crescita e competitività del sistema economico e territoriale.

Essi inoltre recuperano e fanno propri obiettivi e contenuti delle seguenti leggi regionali:

- 5/2005, relativa alle norme per l'accoglienza e l'integrazione sociale delle cittadine e dei cittadini stranieri immigrati;
- 20/2005 sul sistema educativo integrato dei servizi per la prima infanzia;
- 6/2006 relativa al sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e tutela dei diritti di cittadinanza sociale;
- 20/2006 concernente norme in materia di cooperazione sociale.

Con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo 2007-2013, l'approccio adottato, in coerenza con le indicazioni a livello europeo e nazionale, è andato a favore di una verticalità di azioni specificamente rivolte alle donne nell'ambito dell'Asse 2 - Occupabilità, con l'obiettivo operativo f). Tale obiettivo operativo intendeva:

- rafforzare il sistema degli strumenti per l'accesso e l'utilizzo dei servizi di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- sostenere l'accesso all'occupazione e la partecipazione sostenibile al mercato del lavoro da parte delle donne contrastando ogni forma di segregazione che può incidere sui differenziali salariali e prospettive di carriera.

In particolare nel FSE si è inteso innescare una serie di azioni con una ricaduta particolarmente rilevante sul rafforzamento delle pari opportunità sulla riduzione delle discriminazioni attraverso il rafforzamento degli strumenti di conciliazione, sul sostegno all'accesso all'occupazione e alla partecipazione sostenibile delle donne nel mercato del lavoro. Sebbene, come è già stato argomentato, la dimensione delle pari opportunità è parte integrante di tutta la strategia del Programma, e quindi da assumere come una priorità dai caratteri trasversali, la Regione, sulla base della positiva esperienza della passata programmazione, ha ritenuto opportuno dare una specifica rilevanza a questo tema inserendolo come una area di interesse esplicito nell'Asse 2.

### **La strategia di promozione della dimensione di genere attraverso l'integrazione tra i diversi fondi**

L'approccio "olistico" che vede il mainstreaming di genere permeare tutto il ciclo delle policy, così come precedentemente delineato, introduceva la necessità di adottare una programmazione integrata intorno alla questione di genere e non discriminazione. L'articolazione operativa e procedurale dei diversi fondi strutturali consentiva infatti di destinare una quota percentuale di finanziamenti ad azioni integrate FSE e FERS e FEASR.

Dall'analisi condotta, adottando il punto di vista del disegno della strategia della programmazione regionale **si possono ravvisare sinergie programmatiche tra le policy regionali e la programmazione comunitaria, ma tale considerazione non può essere estesa al processo di integrazione tra fondi. Da un'analisi di genere della documentazione infatti tale sinergia non appare adeguatamente perseguita.** Se, infatti, da un lato si enuncia che la Regione intende provvedere al consolidamen-

to e il rafforzamento del sistema dei centri per l'impiego e al sostegno dell'imprenditorialità attraverso uno stretto rapporto con quanto realizzato dal FESR a favore delle infrastrutture del territorio ed il sistema produttivo ed il FEASR per quanto attiene il settore agricolo, tale sinergia di fatto non è rinvenibile nei citati documenti di programmazione.

In particolare nel PO FSE si affermava che rispetto al PO FERS le maggiori integrazioni si sarebbero dovute rilevare con riferimento all'obiettivo specifico 2 "Sostenere processi di trasformazione e/o rafforzamento della struttura produttiva" dell'Asse 1 di questo programma nel cui ambito si prevedevano attività di promozione ed assistenza alla nascita di nuove attività imprenditoriali, tale indicazione non è stata rilevata sul documento di programmazione FESR. Così come nel Piano di Sviluppo Rurale la complementarità delle attività avrebbe dovuto riguardare quanto previsto nell'Asse 3 "Qualità della vita nelle zone rurali e diversificazione dell'economia" ove nella misura 312 si prevedono interventi di sostegno alla creazione di micro impresa. Anche in questo caso il documento di programmazione FEASR non riporta esplicitamente tale richiamo. L'obiettivo specifico f) infine avrebbe dovuto integrare le politiche di rafforzamento della competitività nel settore dell'economia del mare attraverso le misure previste all'Asse 2 e 3 del Reg. 1198/2006 relativo al Fondo Europeo per la Pesca. Tale complementarità avrebbe dovuto riguardare, in particolare il tema delle pari opportunità tra uomini e donne e il supporto alla crescita delle competenze professionali degli addetti del settore della trasformazione e della commercializzazione. Anche in questo ultimo caso non emergono complementarità e richiami espliciti a tali azioni integrate.

Al fine di ricercare le opportune complementarità tra i Fondi ed evitare inutili e costose sovrapposizioni veniva istituita una specifica cabina di regia a cui avrebbero dovuto partecipare referenti delle strutture dell'Amministrazione regionale competenti. Come già sottolineato né tra i documenti di programmazione analizzati, né tra gli atti dell'Amministrazione è possibile ravvisare elementi a sostegno di tali annunciate sinergie, né in concrete azioni di programmazione attuativa successiva.

La Regione, inoltre, si è riservata la competenza di sviluppare politiche integrate e individualizzate volte alla costruzione di un modello di sviluppo basato sulla conciliazione lavoro-famiglia e sull'innalzamento della qualità della vita, agendo sia sul lato della domanda che su quello dell'offerta. Ciò anche alla luce degli apprendimenti acquisiti nel corso della precedente programmazione basata su risultati concreti molto positivi<sup>12</sup>.

### **L'integrazione delle politiche di genere nella programmazione delle politiche di coesione: principali evidenze**

La programmazione regionale dei Fondi Strutturali rispetto alle domande valutative poste presenta risposte differenziate in base alla tipologia di Fondo. **Mentre infatti nella programmazione del FSE esiste un'esplícita ed orientata visione in ottica di genere delle azioni condotte non è possibile affermare lo stesso per la programmazione del FESR e FEASR, dove il tema delle pari opportunità non trova un'adeguata concretizzazione in azioni e modalità di implementazione degli obiettivi trasversali.**

Alla luce dell'analisi effettuata è possibile rispondere alle domande del disegno di valutazione sostenendo che **l'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche regionali è avvenuta quasi esclusivamente sul Fondo Sociale Europeo che ha stimolato e sostenuto azioni e progetti in forma**

---

<sup>12</sup> In particolare vanno citati i seguenti interventi che nel prossimo paragrafo saranno meglio dettagliati: il progetto "FUTURA – Servizi di pari opportunità" che, attraverso lo strumento dei voucher di servizi, ha operato con risultati anche inaspettati, che lo possono ricondurre a "buona pratica", nell'ambito della conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare; la "quota" di "Imprenderò" riservata ai processi di creazione d'impresa al femminile; azioni formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali volte a rafforzare l'identità di genere e, di conseguenza, a indebolire e/o eliminare i fattori discriminanti rispetto all'inserimento e/o il mantenimento della presenza femminile nel mondo del lavoro.

**integrata con le politiche regionali e nazionali.** L'analisi della documentazione strategica ed attuativa del FSE (PPO) disegna una strategia precisa, orientata ad alcune scelte di policy: sostenere e valorizzare i processi di conciliazione lavoro-famiglia come elemento qualificante dell'intervento della Regione per innalzare i livelli di partecipazione e permanenza delle donne sul mercato del lavoro, attraverso un'azione sinergica in grado di fornire risposte alla domanda di servizi di cura, di qualificare l'offerta di tali servizi (attraverso la formazione delle figure professionali degli assistenti familiari) e di accompagnare tale percorso attraverso il coinvolgimento diretto degli operatori dei Centri per l'Impiego come snodo organizzativo dei territori coinvolti.

Tuttavia, malgrado le possibilità offerte da possibili integrazioni con i Fondi del FESR tale azione non è stata seguita da paralleli interventi di natura strutturale che avrebbero potuto ulteriormente rafforzare l'impegno su questo fronte. Nello specifico l'Asse 1 del FESR si integrava con la legge regionale n. 26/2005, che istituisce il "Programma regionale per la promozione e lo sviluppo dell'innovazione, dell'attività di ricerca e di trasferimento delle competenze e delle conoscenze anche tecnologiche", laddove nelle strategie indicate veniva testualmente citata la "riorganizzazione e valorizzazione delle risorse lavorative che introducono nuove formule per agevolare le pari opportunità e per creare migliori condizioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". Ad eccezione di taluni criteri di premialità previsti dai bandi e avvisi pubblici, peraltro generici e non monitorati del sistema di monitoraggio regionale, tale integrazione non è stata attuata.

**La difficoltà ad integrare il principio di genere nelle programmazioni, riprendendo le considerazioni effettuate in precedenza, non è insita tanto nella costruzione di una strategia "gender sensitive" quanto, piuttosto, nella costruzione di un sistema che consenta l'attuazione di tale strategia.** Ciò significa essere capaci di tradurre la strategia in concrete azioni ed interventi e di costruire sistemi di monitoraggio in grado di verificare il loro corretto andamento. Anticipando alcune conclusioni che emergono dall'analisi dei dati di attuazione, tale approccio si è potuto verificare solo nell'ambito delle azioni di FSE, mentre sono rimaste un potenziale non attuato nelle altre programmazioni comunitarie.

## 4. Stato di attuazione del quadro programmatico

### 4.1. Il Fondo Sociale Europeo 2000-2006 e 2007-2013

In relazione alle iniziative specificamente finalizzate a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro nell'ambito della programmazione 2000-2006 del FSE queste sono riconducibili alla misura E1 dedicata ad azioni specificamente rivolte alla promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il POR FSE ha destinato alla Misura E.1 48.265.770,83 euro in termini di impegni e 35.761.745,84 in termini di pagamenti, attraverso cui sono stati finanziati 821 progetti così ripartiti per macrotipologia di azione:

- n. 534 azioni rivolte alle persone;
- n. 17 azioni rivolte a sistemi;
- n. 270 azioni di accompagnamento.

**Durante la programmazione 2000-2006 l'attuazione del POR FSE del Friuli Venezia Giulia si è concentrata su 3 aree di intervento:**

- formazione finalizzata a favorire processi di ingresso o rientro nel mercato del lavoro della componente femminile;
- sperimentazione e consolidamento di strumenti atti a favorire processi di conciliazione fra vita lavorativa e familiare a favore della componente femminile;
- sperimentazione e consolidamento di azioni volte a favorire la diffusione della cultura d'impresa e la creazione di nuova imprenditorialità e incentivazione al lavoro attraverso aiuti all'occupazione ed aiuti alla creazione d'impresa e lavoro autonomo.

**Tabella 37. Interventi attuativi del POR FSE 2000-2006**

POR 2000-2006	Intervento	Investimento Totale in €
<b>Misura E1</b>	Sperimentazione e consolidamento di azioni volte a favorire la diffusione della cultura d'impresa e la creazione di nuova imprenditorialità (progetto IMPRENDERO'); diffondere lo spirito e la cultura imprenditoriale nel territorio friulano, in interventi rivolti alla creazione ed al sostegno di imprenditoria femminile, al fine di innalzare il livello delle competenze delle potenziali imprenditrici.	2.892.157,00
<b>Misura E1</b>	Sperimentazione per favorire l'accesso delle donne ai percorsi universitari di area tecnico/scientifica, scarsamente rappresentata nelle Facoltà di Ingegneria e Scienze sia presso l'Università degli Studi di Trieste che presso l'Università degli Studi di Udine. 150 borse di studio, suddivise per metà a titolo di "premio di iscrizione" e per l'altra metà a titolo di "premio di frequenza".	n.d.
<b>Misura E1</b>	Sovvenzione Globale Progetto FUTURA – Servizi di Pari Opportunità. Attraverso lo strumento del voucher, ha avuto il duplice obiettivo di facilitare l'accesso delle donne sia al sistema formativo regionale che al mondo del lavoro, grazie alla rimozione di ostacoli riconducibili alla gestione familiare.	5.300.000 euro

Nell'ambito delle risorse FSE, nel periodo di programmazione considerato, l'azione di promozione delle politiche di parità di genere e pari opportunità per tutti è stata rafforzata attraverso il contributo offerto dall'iniziativa comunitaria EQUAL, che ha svolto un ruolo centrale per la sperimentazione di interventi innovativi e complementari a quelli nazionali, in particolare attraverso la valorizzazione del partenariato locale e transnazionale, in tema di lotta alla



discriminazione nel mercato del lavoro. Attraverso il progetto 'Ess.er.ci' ( identificativo del progetto IT-IT-G2-FRI-012), realizzato da giugno del 2005 all'agosto del 2008, sono state realizzate iniziative a sostegno della diffusione della cultura di genere negli ambiti dell'imprenditoria, della vita pubblica e della politica. In particolare attraverso la promozione del diversity management si è voluto contribuire alla promozione di nuove modalità di gestione delle risorse umane in grado di valorizzare e trarre il massimo beneficio dalle differenze di genere.

**Tabella 38. Programma di iniziativa comunitaria EQUAL II**

PIC EQUAL	Intervento	Atto o dispositivo di riferimento	Investimento Totale in €
Fase II	Ess.er.ci. Rewritten social contract	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato l'Avviso n. 02/04 in conformità a quanto previsto dalla Comunicazione della Commissione europea n. C(2003) 840 del 30.12.2003 che ha definito gli orientamenti per la stessa Fase 2	963.808,00 euro

Il principale intervento dell'Asse E del POR 2000-2006 è riconducibile alla **Sovvenzione Globale Progetto FUTURA** – Servizi di Pari Opportunità, in risposta all'esigenza di rispondere a politiche volte al sostegno della conciliazione fra la vita lavorativa e familiare nei riguardi della componente femminile della popolazione friulana (cfr. box 3).

**Box 3. La sovvenzione globale "Futura" (POR FSE 2000-2006, Asse E, misura E1)**

In un'ottica di valorizzazione dello sviluppo locale, il progetto FUTURA è nato dalla duplice riflessione che attiene l'esame della situazione occupazionale sul territorio regionale e la ricerca di uno strumento efficace e utile a sostenere l'obiettivo generale di riequilibrio della presenza femminile e maschile sul mercato del lavoro. Adottando un approccio unitario, caratterizzato da pluriennalità e forte raccordo fra pubblico e privato, il progetto ha utilizzato lo strumento del voucher che si è configurato come un buono per l'acquisizione di servizio. La Sovvenzione Globale ha avuto il duplice obiettivo di facilitare l'accesso delle donne sia al sistema formativo regionale che al mondo del lavoro, grazie alla rimozione di ostacoli riconducibili alla gestione familiare. Le attività hanno avuto inizio nel mese di marzo del 2003 e si sono concluse nel mese di giugno del 2007. L'iniziativa ha finanziato le seguenti tipologie di azioni:

- servizi di accogliimento in strutture educative (asili nido, scuole materne, scuole private, ludoteche, centri estivi, ecc...)
- servizi educativi domiciliari e di accompagnamento per minori (diurni, notturni e festivi)
- servizi di accogliimento in strutture assistenziali per anziani o disabili
- servizi domiciliari di assistenza per anziani e disabili (diurni, notturni e festivi)
- servizi di pasti a domicilio per anziani e disabili.

Destinatarie delle azioni sono state le donne che:

- hanno partecipato ad un corso di formazione professionale finanziato dalla Regione
- erano inserite nel mercato del lavoro nelle seguenti condizioni: a) assunte a tempo pieno dopo un periodo di disoccupazione, cassa integrazione o mobilità da almeno 3 mesi; b) rientravano full time dopo congedi obbligatori per maternità, dopo i permessi orari per allattamento o dopo tre mesi continuativi – non frazionati di congedo parentale facoltativo; c) - passavano dal part time al full time; d) neo imprenditrici – anche in cooperazione – o neo libere professioniste (da non più di tre anni); e) coinvolte in esperienze di telelavoro o rimodulazione degli orari; f) coinvolte in processi di reinserimento lavorativo seguiti da servizi sociali e centri anti violenza o a seguito di periodi detentivi;
- necessitavano dell'inserimento del figlio all'asilo nido e si trovavano in determinate condizioni.

Nel periodo di operatività della Sovvenzione Globale sono state presentate 3.578 domande e sono stati assegnati 3.296 voucher (ripartizione provinciale: 722 a Trieste; 431 a Gorizia; 1.346 a Udine; 797 a Pordenone). Attraverso l'erogazione dei voucher le beneficiarie hanno avuto accesso a 4.719 servizi così ripartiti:

- 3.031 asili nido;
- 923 servizi domiciliari per minori;
- 553 strutture per minori;
- 79 servizi per gli anziani;
- 133 pasti a domicilio.

La Sovvenzione ha attivato una rete territoriale di soggetti erogatori di servizi di conciliazione (enti pubblici, enti privati, enti del terzo settore) che ha raggiunto le 216 unità. Tutti i soggetti erogatori hanno sottoscritto una convenzione con l'Organismo Intermedio a tutela della qualità dei servizi e dei costi applicati.

Alla Sovvenzione Globale Futura sono state assegnati 5,3 milioni di euro a valere del POR FSE.

Attraverso il **progetto Imprenderò**, il POR FSE ha supportato la cultura e lo spirito imprenditoriale e ha sostenuto ed accompagnato la creazione di impresa ed il lavoro autonomo. All'iniziativa, che ha avuto avvio nel mese di febbraio del 2002, sono state destinate complessivamente risorse pari a 4.892.157 di euro a valere sulla Misura D.3 per un importo pari a 2.000.000 e sulla Misura E.1 per un importo pari a 2.892.157 di euro. Nel 2006 è stata assicurata un'estensione del servizio finanziata nell'ambito della Misura D.3 per un valore pari a 1.320.779,50 di euro.

Il rapporto di valutazione finale del POR FSE 2000-2006<sup>13</sup> ha evidenziato **una focalizzazione della programmazione in fase di programmazione e attuazione sull'incremento della partecipazione della componente femminile della popolazione nel mercato del lavoro**. Nelle raccomandazioni finali contenute nel documento di valutazione viene richiamata la necessità di aumentare il potenziale ancora non pienamente espresso dalla componente femminile della popolazione (soprattutto nei margini di gestione del tempo dedicato alle attività familiari e lavorative). "Su questo elemento", si continua a leggere nel documento, "possono svolgere un ruolo importante alcuni fattori caratteristici della Regione che presentano un potenziale molto rilevante, e in particolare:

- la disponibilità di un sistema dell'innovazione tecnologica e della ricerca di eccellenza a livello europeo;
- una cultura del lavoro in cui alla spinte autopromozionali dell'individuo si affianca una crescente responsabilità degli attori sociali e delle strutture di servizio pubbliche e private;
- la disponibilità di un'offerta formativa di alta qualità, su cui l'Autorità di Gestione del PO mantiene una forte capacità di impulso e di indirizzo, e l'accumulazione di esperienze e buone pratiche registrate nello sviluppo della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

**L'analisi della documentazione strategica ed attuativa del POR FSE 2007-2013 (con particolare riferimento ai PPO) evidenzia una scelta di policy orientata a sostenere e valorizzare i processi di conciliazione lavoro-famiglia come elemento qualificante dell'intervento della Regione per innalzare i livelli di partecipazione e permanenza delle donne sul mercato del lavoro.** Ciò in particolare attraverso un'azione sinergica:

- in grado di fornire risposte alla domanda di servizi di cura;
- diretta a qualificare l'offerta di tali servizi (attraverso la formazione delle figure professionali degli assistenti familiari)
- in grado di accompagnare tale percorso attraverso il coinvolgimento diretto degli operatori dei Centri per l'Impiego come snodo organizzativo dei territori coinvolti.

---

<sup>13</sup> Servizio di valutazione indipendente P.O. Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia Obiettivo 3 FSE, programmazione 2000-2006 *Rapporto di valutazione finale (bilancio conclusivo) e orientamenti per la programmazione successiva*, Fondazione Censis, Società Italiana di Monitoraggio S.p.A., Roma, giugno 2007

Dall'analisi dei Rapporti Annuali di Esecuzione (al 31.12.2012) emerge che l'attuazione degli interventi a favore delle donne e la promozione delle pari opportunità è stata avviata di fatto dal 2010 in poi, così come emerge dalla tabella di seguito allegata.

POR 2007-2013	Intervento	Programmato	Impegnato	Pagamenti
Obiettivo specifico D) "Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro", Obiettivo operativo a) "Promuovere e potenziare la capacità di intervento e di governance dei servizi per il lavoro".	Attuazione e potenziamento delle iniziative di informazione a favore di assistenti familiari occupati o disoccupati, inserite nel database degli Sportelli "Assistenti familiari" nell'ambito del Progetto Professionisti in famiglia finalizzato a supportare il mantenimento della persona anziana o disabile presso il proprio domicilio. Programma specifico 34 (PPO 2010)	135.000,00 €  Categoria di spesa 65	60.673,09 €	60.673,09 €
Obiettivo specifico D) "Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro", Obiettivo operativo a) "Promuovere e potenziare la capacità di intervento e di governance dei servizi per il lavoro".	Prosecuzione del progetto esistente per ulteriori 6 mesi a partire, rispettivamente, dal 1 novembre 2010 per le Province di Gorizia e Udine e dal 1 dicembre 2010 per le Province di Trieste e Pordenone. Potenziamento degli sportelli della Provincia di Trieste, di Udine e di Pordenone con ulteriori 4 operatori Programma specifico 51 (PPO 2010)	215.875 €  Categoria di spesa 65	215.875 €	215.875 €
Obiettivo specifico D) - Obiettivo operativo a) Promuovere e potenziare la capacità di intervento e di governance dei servizi per il lavoro.	Programma "SI.CON.TE", finalizzato alla realizzazione di un sistema integrato di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso l'apertura di sportelli di conciliazione e l'erogazione di incentivi. INTEGRATO CON FONDI DPO (sportello assistenti familiari presso CPI) Programma specifico 27 (PPO 2011); Programma specifico 17 (PPO 2012); Programma specifico 11 (PPO 2013)	493.680 € 499.987 € 499.987 €  Categoria di spesa 69	493.680 € 499.987 € 499.987 €	493.680 € 499.987 € 499.987 €
Obiettivo specifico E) "Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese", nell'ambito dell'obiettivo operativo a) "Sostenere l'accesso al mercato del lavoro secondo una logica preventiva e attenta a bisogni e caratteristiche tanto degli individui quanto delle imprese.	Percorsi di formazione permanente del personale addetto all'assistenza familiare ad integrazione e supporto dei servizi erogati dagli sportelli "Assistenti familiari". Programma specifico 40 (PPO 2011), non avviato; Programma specifico 26 (PPO 2012)	400.000 €  Categoria di spesa 66	334.800 €	251.640 €
Obiettivo specifico E) - Obiettivo operativo b)	Servizi volti a favorire i processi di creazione d'impresa ed a promuovere la cultura imprenditoriale. Programma specifico 23 (PPO 2010)	2.199.000 € Categoria di spesa 68	2.199.000 €	2.088.243,1€
Obiettivo specifico E) - Obiettivo operativo b)	Incentivi finanziari alla creazione di imprese a favore di donne o giovani di età inferiore ai 35 anni che iniziano nuove imprese costituite con il sostegno del programma specifico 23 Programma specifico 53 (PPO 2010). Programma specifico 21 (PPO 2011)	400.000 € Categoria di spesa 68	400.000 €	400.000 €

<p>Obiettivo specifico E) - Obiettivo operativo b)</p>	<p>Sostegno a processi finalizzati a favorire la creazione d'impresa, sostenere l'occupabilità di giovani con un alto livello di istruzione, i quali integrano e utilizzano le conoscenze e le competenze specialistiche acquisite nel corso di studi o di altre collaborazioni nella ricerca, per lo sviluppo commerciale e gestionale di nuove imprese;                      - sostenere la nascita di Spin-Off di ricerca in quanto modalità attraverso cui creare occupazione altamente qualificata e sostenere il trasferimento tecnologico nonché valorizzare il sapere e le tecnologie sviluppate nell'ambito degli organismi di ricerca;                      - sostenere il consolidamento delle attività in rete per la ricerca e il trasferimento tecnologico tra centri di ricerca e imprese.                      Programma specifico 65 (PPO2010).                      Programma specifico 50 (PPO 2011)</p>	<p>950.000,00 €                       Categoria di spesa 66/74</p>	<p>949.980,65 €</p>	<p>411.295,02 €</p>
<p>Obiettivo specifico F) "Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre la disparità di genere", Obiettivo operativo a) "Rafforzare il sistema degli strumenti per l'accesso e l'utilizzo dei servizi di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro</p>	<p>Attività di supporto e informazione in tema di parità di genere e conciliazione.                      L'intervento rivolto ad operatori e beneficiari del mercato del lavoro, della formazione professionale, della scuola e dell'università, allo scopo di favorire la conoscenza delle opportunità presenti all'interno del Programma Operativo FSE e migliorare la capacità di progettazione degli interventi tenendo conto dell'ottica di genere                      Programma specifico 71 (PPO 2010)</p>	<p>50.000,00 €                       Categoria di spesa 69</p>	<p>49.210,97 €</p>	<p>49.210,97 €</p>
<p>Obiettivo specifico F) "Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre la disparità di genere", Obiettivo operativo a) "Rafforzare il sistema degli strumenti per l'accesso e l'utilizzo dei servizi di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro</p>	<p>Attività di supporto e informazione in tema di parità di genere e conciliazione                       L'intervento è rivolto ad operatori e beneficiari del mercato del lavoro, della formazione professionale, della scuola e dell'Università, allo scopo di favorire la conoscenza delle opportunità presenti all'interno del Programma Operativo FSE e migliorare la capacità di progettazione degli interventi tenendo conto dell'ottica di genere                      Programma specifico 30 (PPO 2011)</p>	<p>50.000 €                       Categoria di spesa 69</p>	<p>39.260,03 €</p>	<p>39.260,03 €</p>

<p>Obiettivo specifico F) "Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere", obiettivo operativo "Rafforzare il sistema degli strumenti per l'accesso e l'utilizzo dei servizi di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro"</p>	<p>Progetti sperimentali in azienda finalizzati ai processi di riorganizzazione degli orari di lavoro funzionali alla valorizzazione dell'approccio femminile e maschile al mercato del lavoro Programma specifico 30 (PPO2010) Programma specifico 54 (PPO 2010), non avviato Programma specifico 29 (PPO2011), non avviato Programma specifico 18 (PPO 2012), non avviato Programma specifico 12 (PPO 2013), non avviato</p>	<p>350.000 €  Categoria di spesa 69</p>	<p>221.836,63 €</p>	<p>87.240,13 €</p>
<p>Obiettivo specifico I) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza. Obiettivo operativo a) potenziare ed ampliare l'accesso alla formazione permanente grazie anche all'adozione di strumenti di finanziamento attraverso cui stimolare l'innovazione didattica e valorizzare la domanda individuale</p>	<p>Percorsi di formazione permanente per il personale operante nel settore socio assistenziale, socio sanitario, socio educativo e per il personale operante nel settore socio-educativo servizi per la prima infanzia  Programma specifico 23 (PPO 2013)</p>	<p>500.000 €  Categoria di spesa 73</p>	<p>461.360 €</p>	<p>133.327 €</p>
<p>Obiettivo specifico I) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza. Obiettivo operativo a) potenziare ed ampliare l'accesso alla formazione permanente grazie anche all'adozione di strumenti di finanziamento attraverso cui stimolare l'innovazione didattica e valorizzare la domanda individuale</p>	<p>Realizzazione di percorsi di formazione del personale dei servizi educativi domiciliari e del personale dei nidi di infanzia regionali  Programma specifico 27 (PPO 2013)</p>	<p>200.000 €  Categoria di spesa 73</p>	<p>199.728 €</p>	<p>79.543 €</p>

**Nel corso della programmazione del FSE 2007-2013 l'azione della Regione si è concentrata su 4 aree di intervento:**

- la diffusione settoriale e territoriale della cultura di genere e di quella delle pari opportunità in particolare nella piccola e media impresa e nelle attività produttive **a sostegno della sperimentazione di forme innovative di conciliazione degli orari lavorativi e familiari "family friendly"** volte a ridurre il gap di genere sia nei processi di accesso che di permanenza sul mercato del lavoro, sia nei percorsi formativi e di crescita professionale, anche attraverso un valorizzazione delle specifiche competenze femminili;
- **la crescita della cultura imprenditoriale ed il sostegno agli interventi di creazione di nuova impresa** che attualmente non riesce a pareggiare la dinamica delle chiusure aziendali, il sostegno alla creazione di imprese innovative da parte dei parchi scientifici e tecnologici, con particolare attenzione allo sviluppo dell'imprenditoria femminile e con riferimento ai "green jobs";
- **il supporto e l'informazione in tema di parità di genere e conciliazione**, con lo scopo di sensibilizzare/informare operatori e beneficiari del mercato del lavoro, della formazione professionale, della scuola e dell'università, sulle opportunità presenti all'interno del Programma Operativo FSE e a livello nazionale e a migliorare la capacità di progettazione degli interventi tenendo conto dell'ottica di genere;
- **il rafforzamento del contrasto al lavoro illegale e sommerso**, in tutti i settori, tra cui il lavoro domestico attraverso il potenziamento del progetto "Professionisti/e in famiglia".

## Interventi per lo sviluppo della conciliazione lavoro-famiglia attraverso misure family friendly in azienda

Questo primo filone di interventi si è progressivamente sviluppato a partire dalla programmazione 2000-2006, anche in coerenza con rafforzamento e la qualificazione dell'attività di assistenza familiare (progetto "Professionisti in famiglia" e successivamente con il progetto "Si.con.Te") che evidenzia l'esistenza di una strategia di interventi volti a perseguire, in maniera sistemica e sostenibile, la crescita di un contesto di supporto alla famiglia non solo da parte dell'impresa ma anche sul versante del modello di welfare territoriale, condizione indispensabile questa per conferire efficacia ed efficienza agli sforzi messi in campo dalle realtà imprenditoriali.

Con l'avviso pubblico "Progetti sperimentali in azienda finalizzati ai processi di riorganizzazione degli orari di lavoro funzionali alla valorizzazione dell'approccio femminile e maschile al mercato del lavoro"<sup>14</sup> (nel 2010 con il Programma Specifico n. 30 il Programma Specifico n. 54 - Progetti sperimentali in azienda finalizzati ai processi di riorganizzazione degli orari di lavoro funzionali alla valorizzazione dell'approccio femminile e maschile al mercato del lavoro nel 2011), sono state finanziate azioni promosse dalle imprese per introdurre misure flessibili tese a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, e nuove forme di organizzazione del lavoro in azienda (volte, ad esempio, a favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali e del lavoro di cura, nonché la partecipazione delle lavoratrici a processi di rafforzamento delle proprie competenze). Con decreto n. 1749/CULT.FP del 19 maggio 2010 è stato approvato l'avviso pubblico per il sostegno ad operazioni presentate dai datori di lavoro, volte ad introdurre misure flessibili (intese a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro) e nuove forme di organizzazione del lavoro in azienda.

La Regione, attraverso il coinvolgimento diretto dei datori di lavoro operanti sul territorio, ha previsto un sostegno economico ad operazioni in grado di introdurre misure flessibili e nuove forme di organizzazione del lavoro, compatibili con le esigenze e le caratteristiche dei vari contesti aziendali, focalizzate sulla questione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e sulla partecipazione delle lavoratori e lavoratrici a processi di rafforzamento delle proprie competenze professionali. Le proposte di avvio di processi di riorganizzazione del lavoro, presentate da imprese private a fronte di un finanziamento erogato con risorse del Fondo Sociale Europeo, hanno riguardato:

- interventi volti a consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di forme innovative di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro;
- interventi di informazione, aggiornamento o accompagnamento delle lavoratrici e dei lavoratori, volti a favorire e rafforzare la capacità di reinserimento in azienda dopo un periodo di congedo di maternità e/o parentale (o di assenza per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione) ed a rafforzare la capacità dell'organizzazione ad accogliere e ricollocare le persone quando rientrano dopo tali periodi di congedo o di assenza.

I progetti avviati nel 2010, pur previsti nelle successive annualità, non sono stati però rifinanziati in quanto la Regione ha condizionato la nuova emissione dell'avviso ad elementi di valutazione di impatto degli interventi finanziati. Tale scelta, pur legata alla necessità di orientare adeguatamente le scelte di programmazione attuativa, non appare tuttavia coerente con le scelte esplicitate nei PPO dove tale filone di interventi ha mantenuto sempre una sua costante presenza. In effetti nei successivi Piani Annuali questo specifico ambito di intervento è stato sempre riproposto, con una dotazione finanziaria, ma ad esso non è stata fornita continuità di attuazione.

---

<sup>14</sup> Progetto "Azioni di sistema per la conciliazione dei tempi lavorativi e familiari in Friuli Venezia Giulia" approvato con DGR n. 1478 del 28/06/09 al quale è stato dato avvio con decreto n. 1749/CULT.FP del 19 maggio 2010. Il volume finanziario complessivo di tale azione è stata di 350.000 Euro

## La crescita della cultura imprenditoriale ed il sostegno agli interventi di creazione di nuova impresa

Questo secondo ambito di intervento è risultato particolarmente impegnativo soprattutto dal punto di vista finanziario rispetto al precedente. Si tratta di una linea che eredita dalla programmazione 2000-2006 una prassi consolidata di interventi che ha generato risultati ritenuti positivi da diversi punti di vista (si veda box 4). Tale linea di intervento è stata prevista nell'ambito dell'Obiettivo Specifico E) "Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese". Nell'ambito dell'Obiettivo operativo b) "Favorire i processi per la creazione d'impresa e promozione della cultura imprenditoriale", è stato emanato l'avviso per il finanziamento di progetti, a valenza pluriennale, per la promozione della cultura imprenditoriale sul territorio, i processi di creazione di impresa, di passaggio generazionale e trasmissione di impresa.

Nel 2010 sono stati tre i programmi specifici previsti dai Piani annuali che hanno stanziato risorse per la creazione di impresa femminile, con un'attenzione specifica allo sviluppo della green economy: 1) il Programma specifico 23 "Servizi volti a favorire i processi di creazione d'impresa ed a promuovere la cultura imprenditoriale"; 2) il Programma specifico 65 "Sostegno a processi finalizzati a favorire la creazione d'impresa" e 3) il Programma specifico 53 "Incentivi per l'avvio di nuove imprese: Incentivi finanziari alla creazione di imprese a favore di donne o giovani di età inferiore ai 35 anni che iniziano nuove imprese costituite con il sostegno del programma specifico 23". Quest'ultima iniziativa è continuata nel 2011 con il Programma specifico 21 "Incentivi per l'avvio di nuove imprese"; sono stati messi a bando aiuti finanziari alla creazione di imprese a favore di donne o giovani di età inferiore ai 35 anni che iniziano nuove imprese costituite con il sostegno del programma specifico 23. Infine, con il programma specifico 50 "Valorizzazione dei processi di trasferimento di conoscenze, competenze e tecnologie con la creazione di una filiera comprendente la valorizzazione dei risultati della ricerca e conseguenti ricadute in termini di trasferimento al mercato e/o creazione di nuove iniziative imprenditoriali", questa linea di intervento a favore della creazione di impresa femminile è stata ulteriormente rafforzata nel 2011.

### Box 4. L'iniziativa "Imprenderò"

Nel 2010 riprende il progetto *Imprenderò*, già ampiamente sperimentato nel corso della programmazione 2000-2006, che, con procedura ad evidenza pubblica, affida al un consorzio composto da un ampio partenariato in rappresentanza dei sistemi regionali maggiormente interessati al tema della creazione/trasmisione d'impresa e della formazione manageriale:

- il sistema produttivo, in particolare le principali associazioni di categoria regionali, rappresentate nel progetto da CReSs.p.a. e da Azienda Speciale Ricerca & Formazione di CCIAA UD;
- il sistema della ricerca e del trasferimento dell'innovazione alle imprese, con le Università di Trieste e di Udine, Area Science Park di Trieste, il Polo Tecnologico di Pordenone e Friulinnovazione;
- il sistema dell'alta formazione manageriale rappresentato da MIB;
- il sistema della formazione professionale rappresentato da ENAIP FVG, IAL FVG, IRES FVG, Consorzio Friuli Formazione.

Le attività previste riguardano:

- l'assistenza consulenziale, fortemente orientata allo sviluppo delle competenze dei beneficiari e al raggiungimento degli obiettivi di risultato;
- il coordinamento orizzontale tra le diverse funzioni, in particolare per quanto riguarda le azioni di informazione/promozione e di orientamento/sensibilizzazione, in maniera da valorizzare al massimo le risorse disponibili e di indirizzare i potenziali beneficiari ai servizi della funzione ritenuta più adeguata;
- l'applicazione di una impostazione didattica proattiva, volta a favorire il coinvolgimento dei partecipanti e l'applicazione pratica e concreta dei contenuti appresi al progetto di creazione/sviluppo dell'impresa di cui ciascun partecipante è portatore, anche attraverso la formalizzazione delle scelte operative in documenti di pianificazione individualizzati (piano di trasmissione d'impresa, business plan, piano di sviluppo aziendale,

- la personalizzazione e la flessibilizzazione dei percorsi di accompagnamento e di formazione, in funzione della tipologia di beneficiari e del livello di maturazione dell'idea di impresa che viene accertato in fase di orientamento, attraverso la definizione di percorsi individualizzati di partecipazione alle attività formative/seminariali e ai servizi di consulenza;
- il costante rapporto con il sistema produttivo, attraverso la creazione di una rete rappresentativa dei maggiori organismi portatori di interessi diretti e indiretti rispetto alle azioni e agli obiettivi perseguiti dal progetto. In tal senso si sono sottoscritti accordi di collaborazione con le associazioni di Confartigianato, API, Cna, Confcommercio, il sistema cooperativo, le Amministrazioni provinciali della regione attraverso i Centri per l'Impiego.

Con queste premesse, il progetto ha preso avvio operativo nel mese di marzo 2011 e la sua gestione è stata caratterizzata da due fasi fondamentali:

- una prima fase, che ha visto prevalere il lavoro di attivazione del Progetto e di predisposizione delle condizioni operative (gruppi di lavoro, calendari, ecc.) e strumentali (strumenti di comunicazione, database gestionale centrale, modulistica, ecc.) necessarie per la sua realizzazione; questa fase ha caratterizzato i primi mesi di attività che sono quindi stati dedicati interamente alle attività propedeutiche, all'impostazione/programmazione dei lavori, alla predisposizione degli strumenti gestionali (call center, numero verde, sistema gestionale) e alla messa a punto degli strumenti informativi e promozionali, sia tradizionali (eventi, seminari informativi, stampa, incontri con gruppi, ecc.) che web-based (il sito, i social network, i webseminar, le news-letter, ecc.);
- una seconda fase, caratterizzata dall'erogazione dei servizi previsti e dal coinvolgimento dei beneficiari finali. A fine 2011, a progetto appena a metà percorso, hanno chiesto e ottenuto assistenza circa 2.300 utenti/beneficiari, con il generarsi di circa 4.000 prenotazioni/acquisto di servizi (partecipazione a un corso, a un seminario, accesso a una fase di orientamento, a una consulenza, ecc.). Poco meno di 300 sono i seminari realizzati a quella data, con un totale di oltre 2.500 partecipanti; di questi seminari poco meno di 70 hanno avuto durata giornaliera (8 ore) e si sono rivolti a imprenditori e loro diretti collaboratori, con oltre 1.000 partecipanti; circa 180 sono risultati invece i partecipanti ai 15 corsi di formazione imprenditoriale (80 ore).

Dai dati rilevati emerge un forte impatto socio-economico del progetto, desumibile da diversi indicatori:

- il tasso di realizzazione dei progetti d'impresa. Nel data-base di Imprenderò sono registrati oltre 300 progetti di impresa (business plan) sui 350 previsti; di questi 80 sono progetti in situazione di passaggio generazionale o di trasmissione d'impresa (a fronte dei 110 previsti per l'intero periodo di funzionamento) e 220 sono relativi all'avvio di nuova impresa (a fronte dei 240 attesi a fine progetto);
- per quanto riguarda l'occupazione indotta: nei progetti d'impresa completati a oggi (una cinquantina di business plan) vengono rilevati oltre 300 posti di lavoro. Si tratta di nuovi posti di lavoro oppure di posti consolidati a seguito di progetti di passaggio e/o trasmissione. Rapportando questo numero al numero di progetti in elaborazione e che saranno predisposti entro il termine del programma e considerando anche i titolari e i soci del progetto stesso (per la maggior parte si tratta di disoccupati o precari che creano il proprio posto di lavoro), è possibile ipotizzare circa 2.000 posti di lavoro: per metà si tratterà di nuovi posti di lavoro e per i restanti di posti consolidati da progetti di rafforzamento delle imprese in fase di passaggio e/o trasmissione;
- una proiezione analoga può essere fatta per gli investimenti attivati dalle imprese in fase di progettazione: questo dato è già indicato in circa metà delle schede/progetto relative a nuova impresa; rapportando tale entità al totale dei progetti in fase di realizzazione si può prevedere un livello di investimenti in strutture produttive e in tecnologie pari a oltre 22 milioni di euro per il prossimo triennio; anche per quanto riguarda il reddito prodotto dalle nuove imprese, rilevando alcuni dati dallo stesso campione di business plan ed effettuando lo stesso rapporto con il totale dei progetti di impresa in elaborazione, è prevedibile la produzione di un reddito complessivo pari a circa 268 milioni di euro nel primo triennio di vita delle nuove imprese;
- la realizzazione, di fatto, di un sistema di formazione continua per imprenditori e managers: su questo tema il progetto Imprenderò ha messo in campo un modello che, per le adesioni e i giudizi ottenuti (non meno di 1.000 imprenditori partecipanti entro la fine del progetto), può costituire una buona pratica in fatto di formazione degli imprenditori e dei loro più stretti collaboratori;
- il tasso di realizzazione dei progetti d'impresa. Nel data-base di Imprenderò sono registrati oltre 300 progetti di impresa (business plan) sui 350 previsti; di questi 80 sono progetti in situazione di passaggio generazionale o di trasmissione d'impresa (a fronte dei 110 previsti per l'intero periodo di funzionamento) e



220 sono relativi all'avvio di nuova impresa (a fronte dei 240 attesi a fine progetto);

- per quanto riguarda l'occupazione indotta: nei progetti d'impresa completati a oggi (una cinquantina di business plan) vengono rilevati oltre 300 posti di lavoro. Si tratta di nuovi posti di lavoro oppure di posti consolidati a seguito di progetti di passaggio e/o trasmissione. Rapportando questo numero al numero di progetti in elaborazione e che saranno predisposti entro il termine del programma e considerando anche i titolari e i soci del progetto stesso (per la maggior parte si tratta di disoccupati o precari che creano il proprio posto di lavoro), è possibile ipotizzare circa 2.000 posti di lavoro: per metà si tratterà di nuovi posti di lavoro e per i restanti di posti consolidati da progetti di rafforzamento delle imprese in fase di passaggio e/o trasmissione;
- una proiezione analoga può essere fatta per gli investimenti attivati dalle imprese in fase di progettazione: questo dato è già indicato in circa metà delle schede/progetto relative a nuova impresa; rapportando tale entità al totale dei progetti in fase di realizzazione si può prevedere un livello di investimenti in strutture produttive e in tecnologie pari a oltre 22 milioni di euro per il prossimo triennio; anche per quanto riguarda il reddito prodotto dalle nuove imprese, rilevando alcuni dati dallo stesso campione di business plan ed effettuando lo stesso rapporto con il totale dei progetti di impresa in elaborazione, è prevedibile la produzione di un reddito complessivo pari a circa 268 milioni di euro nel primo triennio di vita delle nuove imprese;
- la realizzazione, di fatto, di un sistema di formazione continua per imprenditori e manager: su questo tema il progetto Imprenderò ha messo in campo un modello che, per le adesioni e i giudizi ottenuti (non meno di 1.000 imprenditori partecipanti entro la fine del progetto), può costituire una buona pratica in fatto di formazione degli imprenditori e dei loro più stretti collaboratori;
- la realizzazione di una rilevante quota di "imprenditorialità al femminile": i progetti di impresa a oggi realizzati e/o in fase di elaborazione vedono come protagoniste donne in 170 casi su 304 (56%), facendo così prevedere un rilevante contributo al riequilibrio di un rapporto che usualmente vede le imprenditrici rappresentare non più del 24-25%.

Come la precedente linea di intervento anche questa non ha trovato continuità nel corso del 2012 e del 2013. Inoltre in merito agli esiti delle azioni programmate andrebbe verificato se l'indirizzo lanciato per la creazione di impresa nel settore della green economy abbia effettivamente trovato un riscontro effettivo sul piano delle attuazioni.

### **Attività di supporto ed informazione in tema di parità di genere e conciliazione**

Durante il 2010 e il 2011, rispettivamente con il Programma specifico 71 e il Programma specifico 30 "Attività di supporto ed informazione in tema di parità di genere e conciliazione nell'ambito del programma Operativo FSE" è stato avviato un intervento rivolto ad operatori e beneficiari del mercato del lavoro, della formazione professionale, della scuola e dell'università, allo scopo di favorire la conoscenza delle opportunità presenti all'interno del Programma Operativo FSE e migliorare la capacità di progettazione degli interventi tenendo conto dell'ottica di genere. Con il decreto n. 3131/CULT.FP del 20 agosto 2010 è stato adottato lo schema di intesa con l'Agenzia regionale del Lavoro per la realizzazione, in attuazione di tali Programmi specifici, le previste attività di informazione istituzionale sulle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'azione si è sostanziata in due tipologie di attività territoriale:

- incontri di animazione "personalizzati" con i referenti dei soggetti operanti nel mercato del lavoro (associazioni di categoria, sindacati, ordini professionali, camere di commercio, enti di formazione, università, aziende, enti locali ecc.) al fine di illustrare l'intervento e gli strumenti attivati, oltre che gli strumenti e le opportunità a finanziamento pubblico e in particolare FSE a favore dell'occupabilità e formazione in un'ottica di genere.
- azioni di comunicazione attraverso la produzione di articoli informativi distribuiti in occasione dei seminari, e l'organizzazione di una campagna informativa attraverso la realizzazione di pieghevoli e di messaggi multimediali.

Dalla documentazione di attuazione non è invece stato dato seguito al Programma specifico 47 "Rafforzamento delle competenze di esperti, professionisti ed operatori impegnati in funzioni e ruoli dedicati alla prevenzione del disagio lavorativo collegato a fenomeni di molestie e discriminazioni", pur previsto nel programma annuale 2010.

### Attività di rafforzamento del contrasto al lavoro illegale e sommerso

In tale ambito le attività cofinanziate sono andate a rafforzare un percorso già avviato dalla Regione con fondi della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Pari Opportunità e fondi propri. L'obiettivo di questa linea di azione è stato di mettere a sistema e sviluppare l'esperienza condotta nell'ambito del progetto "Professionisti in famiglia". Tale progetto, attraverso gli Sportelli Assistenti familiari, ha previsto una funzione dedicata nei CPI di orientamento e counselling per le figure di assistenti familiari e la creazione di una rete pubblico/privato in grado di includere soggetti che – legalmente - intercettano la domanda e l'offerta di lavoro domestico e promuovono percorsi di formazione dello stesso, con la previsione di nuovi strumenti operativi che sostengano tale processo di emersione e qualificazione (per es. registri per assistenti familiari, convenzioni territoriali, ecc.).

Per il perseguimento di tale obiettivo è stata avviata una capillare azione di informazione che è stata condotta attraverso il finanziamento del Programma specifico 34 "Attuazione e potenziamento delle iniziative di informazione a favore di assistenti familiari occupati o disoccupati, inserite nel database degli Sportelli "Assistenti familiari". Inoltre con il Programma specifico 51 "Professionisti in famiglia – sportello", tali sportelli sono stati ulteriormente dotati di 4 operatori.

Dal 2011 con il Programma specifico 27 SI.CON.TE (Sistema di Conciliazione Integrato), la Regione ha inteso creare un sistema integrato di conciliazione regionale, capace di fornire una risposta ai lavoratori e alle aziende alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e familiari. Il sistema integrato mette in rete:

- il lavoro degli 11 sportelli degli assistenti familiari, l'erogazione di incentivi all'acquisto di voucher per lavoro accessorio o per formazione in fase di rientro;
- il contributo delle parti sociali, datoriali, consulenti aziendali e rete delle Consigliere regionale e provinciali di parità;
- l'attività di diffusione dei temi sulla conciliazione (incontri e seminari, monitoraggi periodici, ecc.);
- la realizzazione di percorsi formativi della durata di 80 ore, finalizzati a fornire elementari competenze tecnico-professionali alle lavoratrici e ai lavoratori occupati o da occupare nel lavoro di cura in ambito familiare, per l'assistenza alle persone anziane, fragili, disabili fisiche e altre persone temporaneamente o permanentemente prive di autonomia<sup>15</sup>.

#### **Box 5. Dal progetto assistenti familiari a si.Con.Te: la costruzione di un sistema integrati di assistenza qualificata di servizi**

La Regione Friuli Venezia Giulia ha avviato dal 2004 un percorso che ha puntato a qualificare e promuovere l'attività di assistenza familiare, agendo su diversi fronti di intervento:

- costruendo un quadro normativo strutturato<sup>16</sup>
- definendo uno standard formativo per il conseguimento delle competenze minime nei processi di assistenza alla persona", da realizzarsi anche nei Paesi di origine, al fine di migliorare la qualità delle prestazioni offerte, soprattutto a domicilio<sup>17</sup>;
- intervenendo sul contrasto del lavoro sommerso e sull'innalzamento della qualità del lavoro<sup>18</sup>.

<sup>15</sup> Decreto n. 2931/LAVFOR.FP del 12 giugno 2012. L'emanazione dell' avviso per la realizzazione della formazione è avvenuta con decreto n. 1403/LAVFOR.FP del 28 marzo 2012. Con decreto n. 6262/LAVFOR.FP del 28.11.2012 sono state finanziate 31 operazioni, per un impegno finanziario di euro 334.800, a fronte di una disponibilità finanziaria di euro 400.000,00. I soggetti interessati alla formazione sono oltre 600.

<sup>16</sup> Legge Regionale n. 24/2004 "Interventi per la qualificazione e il sostegno dell'attività di assistenza familiare" che promuove la formazione e la qualificazione delle assistenti familiari, l'attivazione dei servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e regola l'erogazione di incentivi inserendole nel sistema integrato di welfare territoriale e successivamente con la Legge Regionale n. 6/2006 "Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale" (art. 41) che istituisce il FAP, per favorire la domiciliarità, affiancando ai servizi territoriali un contributo (commisurato alle ore/settimanali lavorate, ISEE) per le persone che contrattualizzano regolarmente un assistente familiare.

<sup>17</sup> DGR 1232/2004

<sup>18</sup> LR n. 18/2005 "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro", in particolare art. 49,50,52 e 53.

Nel 2005 prende avvio una prima sperimentazione, attraverso l'adesione al progetto sperimentale promosso dal Ministero del Lavoro "Occupazione e Servizi alla Persona" realizzato da Italia Lavoro, attraverso cui sono stati attivati degli sportelli a supporto dell'incontro tra domanda e offerta tra le famiglie con responsabilità di cura e le assistenti familiari. Dall'avvio della sperimentazione al 31 luglio 2007 gli sportelli hanno registrato contatti (famiglie e assistenti familiari) pari a 22.328 unità e la stipula di 1.195 contratti di lavoro. Al termine della sperimentazione, nel 2007, prende avvio il progetto "Assistenti familiari" che, utilizzando i Fondi del POR FSE 2000-2006 (Ob 3, asse A, misura A1) e del Dipartimento Pari Opportunità (Bando per l'emersione del lavoro sommerso nel campo del lavoro di cura domiciliare anno 2007) agisce sul fronte del contrasto al lavoro irregolare e sul rafforzamento del *matching* tra domanda e offerta di lavoro nei servizi alla persona. Dal mese di marzo del 2009 prende corpo il progetto "Professionisti in famiglia" coordinato dall'Agenzia regionale per il Lavoro e che vede come partner attivi tutte le province della Regione nonché soggetti del privato sociale. Il progetto "Professionisti in famiglia" intende generare effetti positivi anche in termini di innalzamento del tasso di occupazione femminile e di crescita di un sistema di welfare a supporto della conciliazione lavoro-famiglia. Nel 2011 si ha la transizione dal progetto "Professionisti/e in famiglia" al programma "Si. con.Te – Sistema di conciliazione integrato, cofinanziato dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal FSE 2007-2013. L'avvio del sistema di conciliazione integrato segna un ampliamento del campo di intervento. Rispetto all'esperienza degli Sportelli Assistenti Familiari, focalizzata sulla questione dell'emersione del lavoro sommerso delle "badanti", il nuovo servizio ha ampliato l'offerta regolare e qualificata di servizi a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare attraverso l'integrazione di altri profili in particolare per la cura dei minori (baby sitter, assistenza domiciliare per minori). Il programma è inoltre intervenuto a sostegno della domanda di servizi attivando degli incentivi a supporto dell'emersione del lavoro di cura in caso di contrattualizzazione di assistenti familiari.

Dal rapporto di monitoraggio finale, contenente anche dati relativi al triennio 2009-2011 restituisce alcuni dati di interesse per l'analisi dell'impatto dell'intervento:

- sono stati registrati 32.069 contatti informativi e orientamento;
- sono stati inseriti 11.904 profili di candidati/e a svolgere l'attività di assistenza familiare;
- sono state gestite 5.978 domande di assistenza familiare da parte delle famiglie;
- l'attività di informazione e supporto all'incontro domanda/offerta ha favorito la stipula di 6.392 contratti di lavoro.

Il rapporto fornisce inoltre un interessante indicatore, cioè il rapporto tra il numero di contratti stipulati presso gli sportelli rispetto al totale degli avviamenti registrati annualmente dal sistema informativo Ergonet nell'ambito del lavoro domestico. Nel 2009 i contratti stipulati presso gli sportelli rappresentavano poco meno di un quarto degli avviamenti totali (24,2%), rappresentano un terzo l'anno successivo (33,2%) e si mantengono comunque pari al 30,5% del totale anche nel corso del 2011.

I dati che riportano i contratti sottoscritti presso gli sportelli assistenti familiari, evidenziano come l'attività di assistenza familiare sia svolta prevalentemente da donne adulte, con oltre 45 anni di età, provenienti dai Paesi dell'area est europea, in particolare dalla Romania e dall'Ucraina<sup>19</sup>. Nel triennio, caratterizzato dalla crisi economica, si è osservato come dato meno scontato, una costante crescita di donne italiane, che si sono affacciate a questo mercato del lavoro dopo avere perso una precedente occupazione (per effetto della crisi), oppure – per esigenze economiche – hanno deciso di uscire dallo status di inattive e, non avendo maturato

<sup>19</sup> Tra gli altri, si richiamano alcuni più recenti lavori: Caritas, "La regolarità del lavoro come fattore di integrazione", IV Rapporto sui lavoratori di origine immigrata negli archivi Inps, Roma, 2011; Tomassini C., Lamura G., "Strutture familiari e assistenza formale e informale", in: Golini A., Rosina A., Il secolo degli anziani, come cambierà l'Italia, Il Mulino, Bologna, 2011; Catanzaro R., Colombo A. Badanti &co. Il lavoro domestico straniero in Italia, Il Mulino, Bologna, 2009. Si rimanda infine, per quanto riguarda il Friuli Venezia Giulia, ai dati estratti da Ergonet e analizzati in: Cristini C., "Avviamenti nel settore del lavoro domestico in Friuli Venezia Giulia", in: Regione Aut. Friuli Venezia Giulia – Agenzia regionale del lavoro, Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia – Rapporto 2012, Franco Angeli, Milano, 2012

altre precedenti esperienze di lavoro retribuito, scelgono questa strada di accesso al mercato del lavoro offrendo come competenze quelle acquisite attraverso l'attività di cura e assistenza prestate entro la rete familiare. Partendo dai dati del monitoraggio si osserva che, tra 2009 e 2011, i contratti hanno interessato 5.929 donne (pari al 92,6% del totale) e 467 uomini (corrispondenti al 7,4% del totale).

Nel corso del triennio, pur a fronte di una netta prevalenza femminile, si è osservata una lieve modifica con un aumento della percentuale maschile: nel 2009 la quota delle donne era pari al 94,4% (1.978 femmine contro 118 maschi), passa quindi nel 2010 al 92,0% (2.075 femmine a fronte di 181 maschi) e nel 2011 scende ancora, sino al 91,8% (con 1.876 femmine e 168 maschi). Prendendo quindi in considerazione la distribuzione per età (e genere) dei soggetti contrattualizzati, nel corso del triennio è aumentata la quota di persone con oltre 45 anni, passata da 1.072 contratti del 2009 a 1.099 del 2011, mentre sono andate diminuendo le fasce più giovani. In particolare, vi era stato un aumento tra 2009 e 2010, che viene tuttavia annullato tra 2010 e 2011, portando lo stock a un livello inferiore rispetto a quello registrato nel 2009. Disaggregando l'andamento per genere, i maschi registrano un aumento per tutte le fasce di età tra 2009 e 2011, ma in particolare per quanto riguarda la fascia di età più adulta, che risulta quasi raddoppiata (da 26 a 47 soggetti).

Nel corso del triennio tuttavia rimane prevalente il numero di contratti a favore di giovani con meno di 30 anni. Per quanto riguarda le femmine, tra 2009 e 2011 si nota come la diminuzione dei contratti interessi in particolare le fasce più giovani, mentre "tengono" le donne con oltre quarantacinque anni, confermando così la preferenza della domanda verso questo target, che costituisce del resto oltre la metà (53,7%) delle assistenti familiari contrattualizzate presso gli sportelli.

Soffermandosi in particolare sull'ultimo anno di riferimento, il 2011, la distribuzione per età evidenzia come la contrattualizzazione di assistenti familiari interessi in oltre la metà dei casi persone ultraquarantacinquenni (53,8%), il 33,9% ha un'età compresa tra 35 e 45 anni, mentre il 12,3% ha meno di 29 anni. Disaggregando l'analisi per genere, tuttavia, si nota come tra i maschi prevalgono i giovani: su 100 contrattualizzazioni il 38,7% (pari a 65 casi) interessano persone di età compresa tra 18 e 30 anni, quindi un contratto su tre (33,3%, pari a 56 casi) coinvolge un uomo di età compresa tra 31 e 45 anni, mentre la quota di over 45enni sul totale degli uomini contrattualizzati è del 28,0% (47 casi). Opposta è la distribuzione per età tra le femmine: solo il 12,3% dei contratti (pari a 251 in valore assoluto) riguarda giovani donne con meno di 30 anni, il 33,9% (693 casi) riguarda assistenti familiari di età compresa tra 31 e 45 anni, mentre più della metà delle contrattualizzazioni (53,8%, pari a 1.100 casi) coinvolge donne con oltre 45 anni.

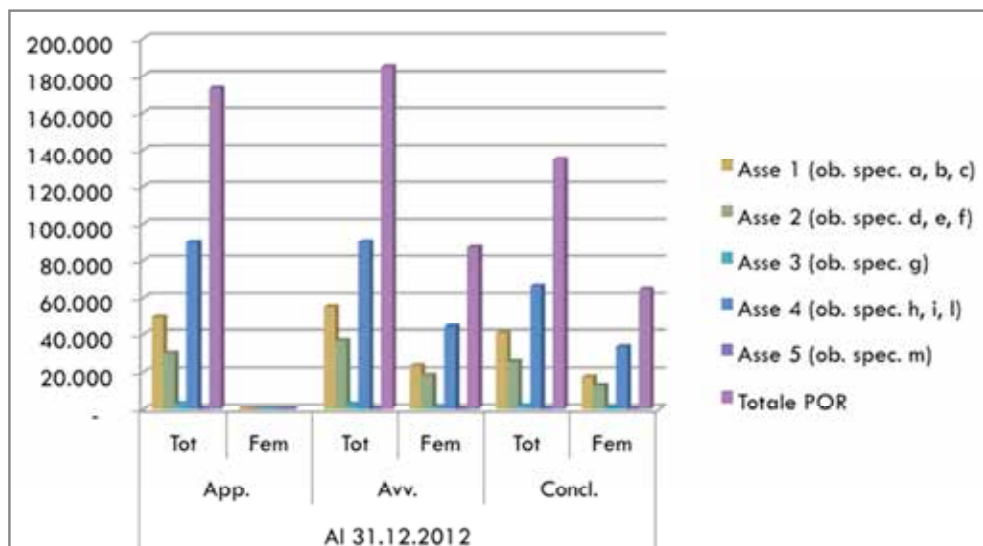
### Analisi trasversale delle attività del POR FSE 2007-2013

In questo paragrafo del rapporto si intende fornire una panoramica delle azioni rivolte alla promozione delle donne sul mercato del lavoro, seguendo il duplice approccio (trasversale e verticale) come chiave di lettura adottata sin dall'inizio del lavoro di riflessione.

Si forniscono di seguito alcuni dati di attuazione delle azioni finanziate dal POR FSE 2007-2013 e successivamente si entrerà nel merito delle azioni promosse specificamente per le donne. Per quanto riguarda l'analisi trasversale si terrà conto della presenza femminile nelle diverse azioni.

La figura 13 fornisce un quadro sintetico della presenza femminile nei diversi assi. Il dato presentato è un cumulato al 31.12.2013. I dati evidenziano che le donne costituiscono costantemente la metà dei destinatari delle azioni previste negli assi di programmazione. Tale osservazione di fatto conferma quanto già noto rispetto ai comportamenti delle donne nella formazione e nei percorsi di istruzione, vale a dire una presenza rilevante, se non alle volte superiore a quella degli uomini.

Qualche differenza appare immediatamente osservabile sull'**Asse 1** dove invece la quota femminile appare proporzionalmente più bassa rispetto al totale. Tale osservazione risulta ancora più chiara se si osserva il grafico successivo dove i dati cumulati sono presentati per obiettivi specifici.

**Figura 13 – Distribuzione di genere delle azioni finanziate dal por fse 2007-2013**


Gli obiettivi specifici connessi all'asse "Adattabilità" rilevano una minore presenza femminile che si rileva meglio nella 37 che riporta nel dettaglio i valori assoluti.

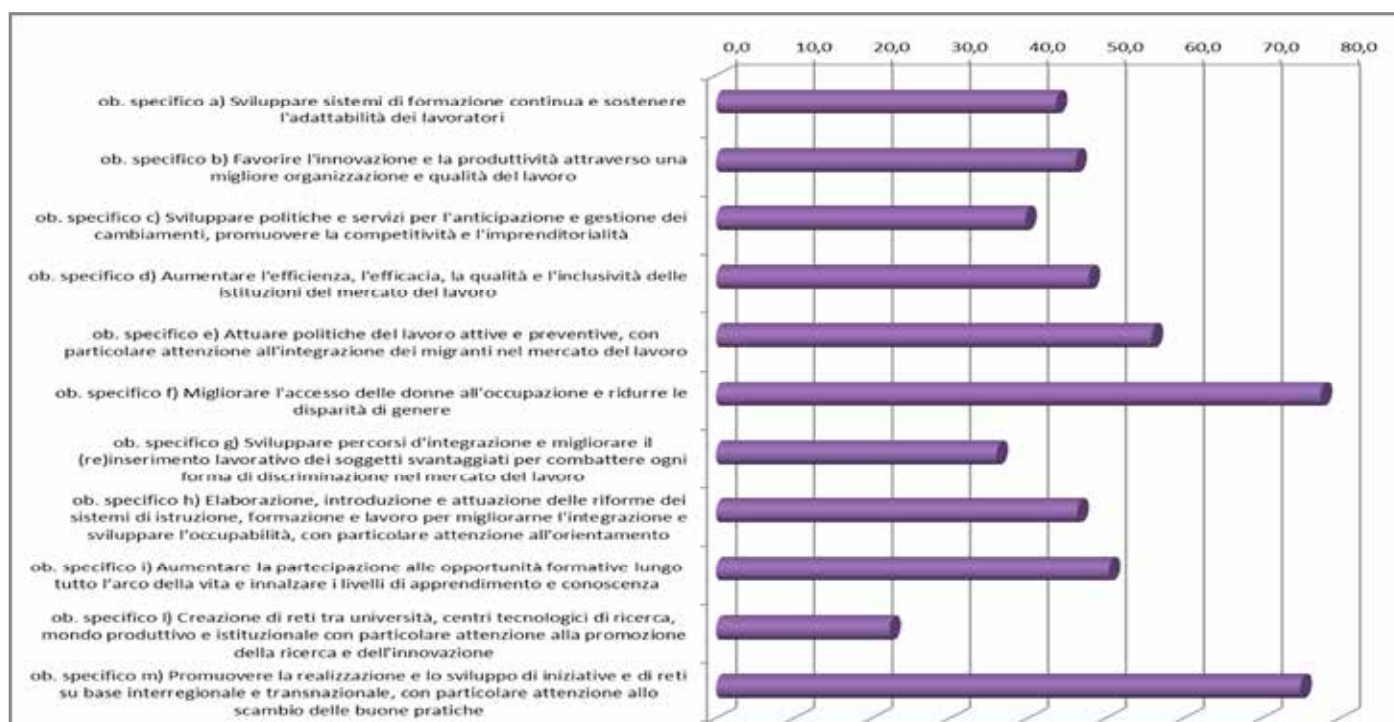
**Tabella 39. Persone che hanno concluso il percorso in valori assoluti (totale e quota femminile)**

Obiettivi specifici POR FSE 2007-2013	Al 31.12.2012	
	Conclusi Tot	Donne
ob. specifico a) Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori	<b>24.649</b>	10.752
ob. specifico b) Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro	<b>1.173</b>	541
ob. specifico c) Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità	<b>44.379</b>	17.613
ob. specifico d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro	<b>15.311</b>	7.324
ob. specifico e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro	<b>17.801</b>	9.953
ob. specifico f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere	<b>804</b>	624
ob. specifico g) Sviluppare percorsi d'integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro	<b>3.046</b>	1.097
ob. specifico h) Elaborazione, introduzione e attuazione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento	<b>9.261</b>	4.294
ob. specifico i) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza	<b>78.790</b>	39.722
ob. specifico l) Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione	<b>2.174</b>	484
ob. specifico m) Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche	<b>28</b>	21

La tabella evidenzia una prevalenza netta di donne negli obiettivi specifici ad esse dedicate (obiettivo specifico b), e) e f), mentre esse appaiono del tutto minoritarie in altri importanti ambiti di intervento come l'aumento della partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e l'innalzamento dei livelli di apprendimento e conoscenza (obiettivo specifico l) e la creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione (obiettivo specifico l).

Nella lettura del grafico a barre vanno effettuate alcune precisazioni. Il grafico offre un'informazione sintetica del dato di attuazione, senza osservare le variazioni registrate nel tempo. Nello specifico le azioni rivolte specificamente alle donne, l'obiettivo f), su cui sono state finanziate le azioni del progetto Si.Con.Te sono partite nel 2011. Come è stato evidenziato infatti la maggior parte delle attività sono state realizzate a partire dal 2010 e la quota delle donne coinvolte ha per lo più riguardato le assistenti familiari.

**Figura 14 . Attuazione di genere del POR FSE. Percentuale di donne coinvolte per obiettivo specifico (interventi conclusi al 31.12.2012)**



## 4.2. Principali evidenze della dimensione attuativa delle politiche di promozione della parità tra uomini e donne

Il quadro di *governance* disegnato da Regione Friuli Venezia Giulia all'interno della programmazione comunitaria esprime buoni livelli di integrazione tra politiche diverse (politiche formative, sociali e del lavoro) in fase di programmazione, mentre in fase di attuazione presenta alcune aree di miglioramento su cui è opportuno porre attenzione, in particolare nell'ottica della nuova programmazione 2014-2020.

Il rapporto di valutazione finale della programmazione FSE 2000-2006 esortava, come si è già evidenziato, ad aumentare il potenziale ancora non pienamente espresso dalla componente femminile della popolazione. Pur se le evidenze emerse dalla lettura della documentazione di attuazione (Piani annuali e RAE) del POR FSE 2007-2013 e dai dati di monitoraggio fisico restituiscono un quadro complessivamente coerente con le raccomandazioni offerte in sede di valutazione ex post, la concentrazione di risorse del POR FSE 2007-2013 sul Sistema Integrato di Conciliazione, unitamente al riorientamento delle risorse in funzione anticrisi, sembra aver generato "deadweight effect" sulle azioni volte a rafforzare la partecipazione nel mercato del lavoro delle donne con titoli di studi elevati. Tale punto di attenzione, va evidenziato come un segnale di disallineamento rispetto agli obiettivi definiti in sede di programmazione riferiti alla popolazione femminile.

In particolare sia i dati di attuazione relativi alla tipologia di target coinvolta negli interventi, sia i progetti specifici avviati nel corso della programmazione 2007-2013 (che riprendono e ampliano le iniziative già avviate nel corso della precedente programmazione), evidenziano che:

- la Regione ha costruito un buon modello di *governance* intorno alla tematica della promozione della parità di genere, sia sul piano del disegno che su quello dell'attuazione, integrando interventi ed azioni sia a livello nazionale (Intesa DPO-Regioni) che regionali (Fondi Regionali, FSE). Uno sforzo maggiore andrebbe tuttavia effettuato sulla programmazione congiunta tra Fondi comunitari (in particolare FESR e FEASR) dove invece non si ravvisano forme di integrazione, malgrado le raccomandazioni espresse al termine del periodo 2000-2006;
- L'opportunità offerta dall'Intesa DPO-Regioni sullo sviluppo di servizi di conciliazione ha tuttavia "spostato" eccessivamente l'attenzione su interventi a sostegno della qualificazione delle risorse professionali in questo ambito, spiazzando le fasce di popolazione femminile attiva sul mercato del lavoro con titoli di studio più alti. Ciò sia per quanto riguarda le donne in cerca di prima e di nuova occupazione, sia per le lavoratrici, su cui gli interventi di rafforzamento del capitale umano sono stati molti di meno rispetto alla popolazione maschile. Ciò probabilmente si deve anche a fattori di contesto sociale ed economico in mutamento, dove da un lato la crisi ha generato effetti inaspettati e dall'altro il cambiamento socio-demografico della struttura della popolazione ha richiesto interventi specifici. Sul primo fronte, non va dimenticato che la Regione Friuli Venezia Giulia, così come tutte le altre regioni, a seguito dell'Accordo Stato-Regioni del febbraio 2009 e della successiva Legge 2 del 2009, ha destinato quote consistenti di FSE ad interventi di contrasto alla crisi occupazionale, utilizzando le risorse disponibili in interventi di politiche attive a supporto di quelle passive (ammortizzatori sociali) che hanno coinvolto lavoratori in Cassa Integrazione in deroga e in mobilità in deroga, sfocando gli obiettivi della programmazione su altri target (come i giovani in cerca di occupazione e, tra questi, le donne). Sul fronte del cambiamento demografico la necessità di interventi sulla cosiddetta generazione di "donne lavoratrici sandwich" strette da esigenze di conciliazione dovute alla cura dell'infanzia da un lato e della popolazione che invecchia a fronte di una contrazione della spesa pubblica per i servizi agli anziani - dall'altra, ha sollecitato la concentrazione sullo sviluppo di servizi adeguati in questo ambito. In tal senso va certamente apprezzato lo sforzo della Regione di delineare un nuovo modello di welfare di tipo comunitario basato sulla qualificazione delle risorse e sull'emersione del lavoro nero (anch'esso femminile);
- Occorre profilare modalità di intervento integrate che consentano alle donne in possesso di titoli di studio elevati e che costituiscono il potenziale non utilizzato della Regione, di elevare le performances occupazionali del territorio e di qualificare ulteriormente il capitale umano presente.

## 5. ANALISI DELLE INDAGINI QUALITATIVE

### 5.1. I progetti sperimentali finalizzati a favorire la conciliazione in azienda

Con delibera della Giunta regionale n. 1478 del 24 giugno 2009 è stata delineata un'**Azione di sistema per la conciliazione dei tempi lavorativi e familiari**, con cui per la prima volta l'Amministrazione regionale è intervenuta in materia di conciliazione dei tempi lavorativi e familiari nei confronti della domanda *"al fine di diffondere in modo capillare tra le imprese operanti sul territorio del Friuli Venezia Giulia la conoscenza dei finanziamenti, contributi e aiuti pubblici previsti per i progetti di conciliazione in azienda e promuovere, incentivando, la sperimentazione di progetti di flessibilizzazione family friendly che si dimostrino sostenibili nel lungo periodo e possano diventare buone prassi replicabili, secondo un effetto moltiplicatore, sul territorio"*.

L'intervento innovativo diretto ad agire sul lato della domanda di lavoro, è stato identificato proprio a partire dall'esame delle iniziative già adottate a livello regionale con riferimento alle altre leve del sistema di conciliazione e cioè il sistema dei servizi e la rete familiare. L'azione di sistema trova un fondamento normativo nella **legge regionale n. 18/2005** e in particolare nel Capo IV dedicato alla Qualità del lavoro. Gli articoli 49 e 50 prevedono infatti la possibilità di adottare nell'ambito del Programma triennale di Politica del lavoro le azioni di sistema per la promozione di piani aziendali e territoriali rivolti alle lavoratrici e ai lavoratori finalizzati ad agevolare la conciliazione tra tempi di vita e lavoro, mediante orari di lavoro flessibili.

L'azione di sistema, promossa dall'Amministrazione regionale (Direzione centrale lavoro, università e ricerca e Agenzia regionale del Lavoro) e l'ufficio della Consigliera regionale di Parità e dalla Rete delle Consigliere provinciali di Parità, è stata strutturata prevedendo tre fasi:

- Fase 1 – "pubblicizzazione, sensibilizzazione e animazione territoriale", diretta a coinvolgere, informare e sensibilizzare le imprese (target principale) e altri stakeholder (parti sociali, consulenti, enti di formazione e lavoratori);
- Fase 2 – "individuazione esperti, istituzione Comitato tecnico e predisposizione avviso pubblico e bando" diretta a costituire una rete di esperti in grado di affiancare l'ufficio della Consigliera di Parità nel supporto alle imprese per quanto riguarda la progettazione delle azioni positive e la loro realizzazione a valere sui finanziamenti previsti dalla legge 53/2000. All'interno della fase era prevista la predisposizione di un bando per progetti innovativi di conciliazione rivolti alla sperimentazione di azioni finalizzate a introdurre misure flessibili da parte di imprese a favore dei lavoratori e delle lavoratrici che, intervenendo sulla struttura organizzativa del lavoro e degli orari, favoriscano la conciliazione fra responsabilità di lavoro e responsabilità familiari e incoraggino la diffusione della responsabilità sociale delle imprese.
- Fase 3 – "Sperimentazione" diretta ad avviare la sperimentazione degli interventi finanziati e la loro valutazione ex post.

Le fasi previste hanno trovato attuazione solo parzialmente, sia in ragione di fattori interni (riconducibili cioè a scelte successive dell'Amministrazione regionale) che esterni (tempistica relativa alla pubblicazione avvisi legge n.53 del 2000). In particolare, sono state realizzate delle iniziative di animazione territoriale dirette alle imprese (fase 1) e lanciata una manifestazione di interesse (fase 2) e infine pubblicato un avviso per la presentazione di operazioni a valere sull'Asse 2 – Occupabilità "Progetti sperimentali in azienda finalizzati ai processi di riorganizzazione degli orari di lavoro funzionali alla valorizzazione dell'approccio femminile e maschile al mercato del lavoro"<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Si fa riferimento al programma specifico n.30 del piano generale di impiego dei mezzi finanziari disponibili per l'esercizio finanziario 2010 per le attività di formazione professionale.



Attraverso l'avviso<sup>21</sup>, Regione Friuli Venezia Giulia ha inteso sostenere l'accesso delle donne all'occupazione, la loro permanenza e partecipazione sostenibile al mercato del lavoro, nonché il riequilibrio della disparità di genere nel mercato del lavoro (**obiettivo globale**). In particolare l'avviso era diretto a sostenere iniziative dirette a promuovere misure flessibili e nuove forme di organizzazione del mercato del lavoro – compatibili con le esigenze e le caratteristiche dei contesti aziendali - focalizzate sulla questione della conciliazione tra tempi di vita e tempo di lavoro, sulla promozione della condivisione delle responsabilità genitoriali e del lavoro di cura, sulla partecipazione delle lavoratrici a processi di rafforzamento delle proprie competenze (**obiettivi specifici**).

Due i principali **risultati attesi**:

- avviare processi di riorganizzazione del lavoro che pongano in risalto e valorizzino all'interno della realtà aziendale, i diversi approcci e posizionamenti delle risorse maschili e femminili (operazione 1)
- favorire il reinserimento lavorativo in azienda e rafforzare le competenze di lavoratrici e lavoratori con esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (operazione 2).

Per il raggiungimento dei risultati attesi dall'operazione 1, il bando prevedeva il finanziamento di **interventi da realizzare in azienda per consentire alle lavoratrici ed ai lavoratori di usufruire di forme innovative di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro** o comunque di altri interventi di completamento o di contorno al processo di riorganizzazione avviato all'interno dell'azienda.

Per il raggiungimento dei risultati attesi dall'operazione 2, il bando prevedeva il finanziamento di **azioni integrate di informazione, aggiornamento o accompagnamento delle lavoratrici e dei lavoratori messe in atto dall'azienda per favorire e rafforzare la capacità di reinserimento** della lavoratrice o del lavoratore che rientra in azienda dopo un periodo di congedo di maternità o parentale o di assenza legati a esigenze di conciliazione.

**Destinatari** dei progetti finanziati sono lavoratrici e lavoratori dipendenti, a tempo determinato o indeterminato, apprendisti, soci lavoratori, collaboratori a progetto.

Il bando prevedeva una **dotazione finanziaria complessiva di 350.000 euro**, di cui 200.000 per progetti attinenti all'operazione 1 e 150.000 euro per progetti attinenti all'operazione 2. Sono stati previsti **due massimali di spesa** per ciascuna tipologia di progetto: fino ad un massimo di 30.000 euro per l'operazione 1; fino ad un massimo di 20.000 euro per l'operazione 2.

In risposta al bando sono state presentate 23 proposte progettuali per un valore complessivo di 501.103,50 euro di cui **16 ammesse a finanziamento**. Dopo l'avvio delle operazioni sono stati **completati 11 progetti**, mentre 5 sono stati revocati.

---

<sup>21</sup> Regione Friuli Venezia Giulia, Decreto del 19 maggio 2010, n. 1749 CULT.FP/2010 pubblicato sul BUR n.22 del 3 giugno 2010.

**Tabella 40. Sintesi dello stato di avanzamento del bando "Family friendly"**

Progetti protocollati	Progetti non ammessi	Progetti finanziati	Progetti non finanziati	Revoche e rinunce	Progetti conclusi	Contributo concesso
<b>23</b>	0	16	6	5	11	224.481,50

Fonte: ns elaborazione su dati Regione FVG

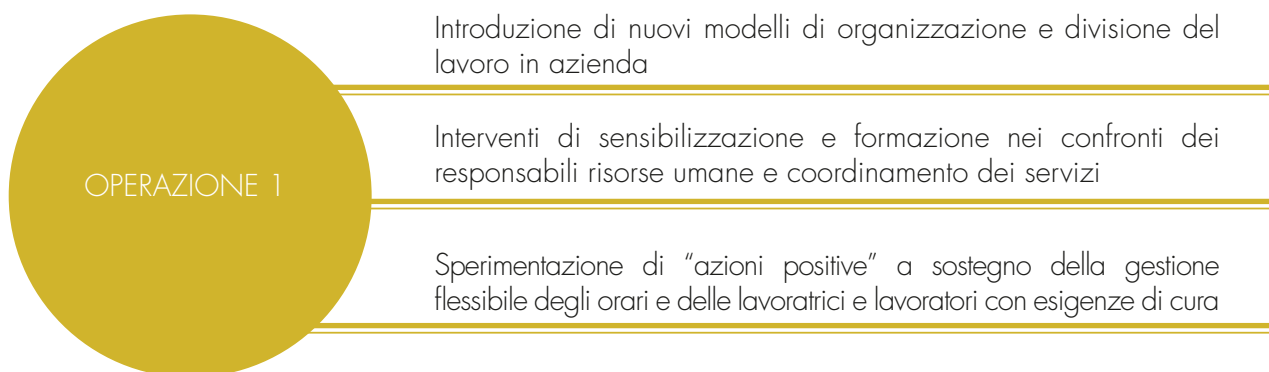
Di seguito i progetti finanziati e conclusi:

**Tabella 41. Progetti family friendly conclusi**

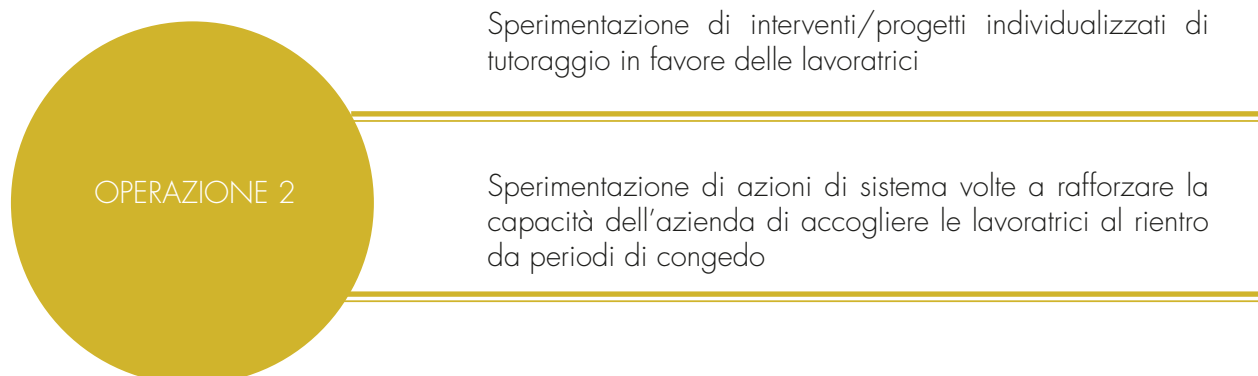
Proponente	Tipologia operazione	Titolo del progetto	Data avvio	Data conclusione	Contributo concesso
<b>Totale operazione 1</b>					<b>162.674,50</b>
LYBRA COOPERATIVA SOCIALE A.R.L. ONLUS	1	Family friendly	16/05/2011	16/01/2012	4.950,00
MULTIDATA & CONSULT S.R.L.	1	Operazione Family Friendly	11/05/2011	11/05/2013	28.240,00
ERGON CONSULENTI ASSOCIATI S.R.L.	1	Family Friendly	11/05/2011	10/05/2013	30.000,00
SED ETIAM S.A.S. DI PIVA STEFANIA E C	1	Family Friendly	12/05/2011	13/05/2013	18.296,00
COOP. ITACA SOCIETA' COOP. SOC. O.N.L.U.S.	1	Operazione Family Friendly. Itaca Work and Conference Room	09/05/2011	09/05/2013	28.236,00
CRAMARS SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE	1	Family Friendly	10/05/2011	09/05/2013	30.000,00
TeB e associati S.r.l.	1	Impresa Family Friendly	12/05/2011	10/05/2013	22.952,50
<b>Totale operazione 2</b>					<b>61.807,00</b>
DOMINO	2	Family Friendly	15/05/2012	18/09/2012	6.912,00
COOPERATIVA SOCIALE PORDENONESE F.A.I. ONLUS	2	FAI la cosa giusta! Sportello di accompagnamento alla conciliazione in cooperativa	12/05/2011	11/05/2013	19.750,00
COOP. ITACA SOCIETA' COOP. SOC. O.N.L.U.S.	2	Operazione Family Friendly. Progetto buon rientro	09/05/2011	09/05/2013	15.545,00
COOPCA	2	Operazione "Family Friendly"	12/05/2011	11/05/2013	19.600,00
<b>Totale operazione 1 +2</b>					<b>224.481,00</b>

Fonte: Ns elaborazione su dati Regione FVG

Con riferimento ai **progetti revocati**, le motivazioni sono riconducibili a decisioni assunte dalle imprese beneficiarie successivamente all'approvazione e dovute: alla sopravvenuta indisponibilità delle lavoratrici a prendere parte al progetto; alla verifica del superamento della soglia "de minimis"; a sopravvenute difficoltà economiche dell'azienda che ha avviato la Cassa integrazione. In un caso non sono state precisate le motivazioni del mancato avvio del progetto finanziato. I beneficiari sono prevalentemente società cooperative che erogano servizi assistenziali in ambito sanitario e sociale, molte delle quali avevano aderito in precedenza alla manifestazione di interesse lanciata dalla Regione nella fase 1 dell'azione di sistema in favore della conciliazione, che aveva visto il coinvolgimento di circa 70 aziende con sede nel territorio regionale. Da questo punto di vista risulta una risposta non soddisfacente da parte dei potenziali beneficiari, anche tra coloro che avevano manifestato l'interesse all'azione di sistema promossa per intervenire nei confronti della domanda di lavoro. I progetti sperimentali finalizzati ai processi di riorganizzazione degli orari di lavoro si concentrano su azioni di sistema volte a rafforzare la capacità dell'azienda ad adottare e gestire soluzioni organizzative "family friendly" e sulla sperimentazione di misure specifiche dirette a sensibilizzare l'ambiente lavorativo a livello manageriale e operativo e ad accompagnare le lavoratrici e i lavoratori con esigenze di cura.



Nell'ambito dell'operazione 2 sono state sperimentate forme di informazione, aggiornamento e accompagnamento delle lavoratrici in ritorno dalla maternità in forma individuale (progetti individuali) o di sistema (sportelli informativi, opuscoli).



La tavola 39 presenta gli interventi finanziati, i risultati attesi e gli elementi di sostenibilità e sviluppo delle sperimentazioni avviate emergenti dall'analisi delle proposte progettuali ammesse a finanziamento e delle relazioni intermedie e finali.

**Tabella 42. Presentazione dei progetti finanziati e conclusi**

Progetto	Interventi realizzati	Risultati	Sostenibilità e sviluppi
<p><b>Progetto:</b> <b>Progetto Family friendly</b></p> <p><b>Beneficiario:</b> <b>Cramars Società Cooperativa</b></p> <p><b>Operazione 1</b></p> <p><b>Realizzazione:</b> <b>10/05/2011</b> <b>09/05/2013</b></p>	<p>La cooperativa Cramars è un ente impegnato in interventi di formazione, ricerca e intervento per lo sviluppo economico e sociale delle comunità. L'intervento progettuale si è focalizzato sull'analisi della situazione organizzativa aziendale realizzata attraverso la somministrazione di un questionario di analisi del clima aziendale. In una seconda fase l'intervento ha consentito di realizzare una mappatura delle caratteristiche professionali e delle esigenze di conciliazione dei dipendenti. La fase finale ha condotto allo sviluppo di una proposta di riorganizzazione del lavoro nell'azienda.</p> <p>L'intervento ha coinvolto 16 dipendenti di cui 3 uomini</p>	<p>Confronto tra dipendenti e direzione, attraverso il supporto dei consulenti esterni, per aggiornamento e modifica dell'organigramma in ottica di sviluppo delle potenzialità del personale e di conciliazione delle esigenze professionali e familiari.</p>	<p>Sulla base del piano di riorganizzazione sono stati concessi tre congedi per consentire percorsi di aggiornamento e sono stati programmati per il 2014 dei percorsi formativi per lo staff aziendale (risultato aggiuntivo)</p>
<p><b>Progetto:</b> <b>Impresa Family Friendly</b></p> <p><b>Beneficiario:</b> <b>TB e Associati S.r.l</b></p> <p><b>Operazione 1</b></p> <p><b>Realizzazione:</b> <b>12/05/2011</b> <b>10/05/2013</b></p>	<p>L'azienda opera nell'ambito della consulenza a supporto di aziende e di enti pubblici nel settore della finanza agevolata. La prima fase dell'intervento ha condotto alla realizzazione di uno studio sulle misure di flessibilità normative applicabili alla luce delle esigenze di conciliazione dei dipendenti e organizzative dell'azienda. Contestualmente è stata realizzata un'analisi dell'organizzazione con particolare attenzione ai processi di assegnazione delle mansioni alle risorse. La fase finale ha condotto alla definizione di un modello organizzativo supportato da un software per la gestione dei carichi di lavoro</p> <p>L'intervento ha coinvolto 4 dipendenti di cui 1 uomo</p>	<p>Adozione di un nuovo modello organizzativo e predisposizione di un software per l'ottimizzazione dei carichi di lavoro</p>	<p>Il confronto interno avviato attraverso il progetto ha consentito di poter sperimentare forme di flessibilità, basate sulla riorganizzazione interna e il supporto di software di gestione del lavoro, maggiormente rispondenti alle esigenze dei singoli e dell'azienda rispetto all'automatica introduzione degli strumenti "normati" che a volte rischiano di presentare elementi di rigidità che ne limitano la fattibilità e sostenibilità per i lavoratori e le lavoratrici o le aziende</p> <p>Riduzione dell'inefficienza organizzativa e miglioramento delle performance aziendali</p> <p>Sperimentazione di nuove modalità di comunicazione e confronto tra aziende e lavoratori e lavoratrici in ottica di reciproco ascolto delle esigenze e di convergenza degli obiettivi</p> <p>L'avvio del progetto ha costituito un'opportunità per l'avvio di un percorso di ulteriore approfondimento dei temi della conciliazione. L'azienda ha promosso un seminario informativo sulla normativa e gli strumenti di flessibilità oraria e lavorativa in collaborazione con l'Agenzia regionale del lavoro nell'ambito della campagna informativa Joblab cofinanziata dal POR FSE 2007-2013. L'evento è stato aperto a tutte le imprese consorziate di Area Science Park.</p>

<p><b>Progetto:</b> <b>Family Friendly</b></p> <p><b>Beneficiario:</b> <b>Lybra Cooperativa Sociale Onlus</b></p> <p><b>Operazione 1</b></p> <p><b>Realizzazione:</b> <b>16/05/2011</b> <b>16/01/2012</b></p>	<p>La cooperativa eroga servizi socio-sanitari. L'intervento ha supportato un'azione di supporto informativo e consulenza sulle questioni attinenti il congedo parentale e il rientro dopo la maternità. Contestualmente è stato realizzato un intervento di rafforzamento informatico di strumenti intranet e web per la gestione del lavoro.</p> <p>L'intervento ha coinvolto una dipendente</p>	<p>Attivazione di strumenti intranet e web a supporto della flessibilità lavorativa.</p> <p>Realizzazione di una dispensa informativa sui temi del congedo parentale e rientro da maternità.</p>	<p>L'utilizzo degli strumenti informatici ha avviato una riflessione sulla necessità di nuovi processi organizzativi non necessariamente legati alle specifiche esigenze di conciliazione derivanti dalle responsabilità di cura. La fase di attuazione del progetto ha visto un'estensione del livello di coinvolgimento non limitato alle persone direttamente interessate dalla maternità. Ciò ha favorito la crescita di consapevolezza di tutto il personale e il grado di disponibilità e comprensione rispetto alle esigenze di conciliazione vita professionale e familiare.</p>
<p><b>Progetto:</b> <b>Operazione family friendly. Itaca Work and conference room</b></p> <p><b>Beneficiario:</b> <b>Coop ITACA, società Cooperativa sociale O.N.L.U.S</b></p> <p><b>Operazione 1</b> <b>Realizzazione</b> <b>09/05/2011</b> <b>09/05/2013</b></p>	<p>La cooperativa ITACA gestisce servizi socio sanitari ed educativi rivolti a bambini, anziani e persone in situazione di disagio. L'intervento ha visto la progettazione e allestimento di un sistema di video conferenza sperimentato in quattro sedi regionali. Sono stati inoltre organizzati degli incontri formativi rivolti alla direzione e al personale della sede centrale e alle diverse aree produttive della cooperativa per sensibilizzare sulle tematiche della conciliazione e promuovere l'utilizzo del nuovo sistema di video conferenza introdotto.</p> <p>L'intervento ha coinvolto 99 dipendenti di cui 21 uomini</p>	<p>Sensibilizzare il personale verso una maggiore apertura e attenzione alle problematiche legate alla conciliazione della vita professionale e familiare e alla definizione di soluzioni rispondenti alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e dell'azienda.</p> <p>Sperimentazione procedure di lavoro incentrate sulle nuove tecnologie della comunicazione e dell'informazione e attivazione di nuove soluzioni organizzative per la conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia</p> <p>Integrazione nel sito web di una sezione dedicata alle politiche di conciliazione rivolta ai soci</p>	<p>Avvio del progetto "Itaca: un'isola per la conciliazione" finanziato dalla L.53/2000 per l'erogazione di servizi di accudimento dei bambini in particolari periodi dell'anno in cui non sono disponibili i servizi di cura normalmente utilizzati dalle socie (festività natalizie, periodo estivo).</p>

<p><b>Progetto:</b> <b>Operazione family friendly. Progetto buon rientro</b></p> <p><b>Beneficiario:</b> <b>Coop ITACA, società Cooperativa sociale O.N.L.U.S</b></p> <p><b>Operazione 2</b></p> <p><b>Realizzazione:</b> <b>9 maggio 2011</b> <b>9 maggio 2013</b></p>	<p>La fase iniziale del progetto ha previsto la realizzazione di un percorso formativo, informativo e di confronto che ha coinvolto 54 coordinatori dei servizi responsabili della gestione delle risorse umane. Successivamente sono stati organizzati due percorsi di gruppo rivolti alle lavoratrici in rientro dalla maternità (9 partecipanti). Nell'ottica di valorizzazione delle iniziative precedentemente realizzate e di sostenibilità del progetto è stato creato un gruppo interno "team family friendly" che, in seguito alla realizzazione di un laboratorio per l'analisi dei punti di forza e debolezza delle iniziative realizzate, ha elaborato un documento "quadro aziendale strategico" per la conciliazione. Tutte le attività sono state supportate da un'azione di comunicazione sia operativa (intranet) sia divulgativa (pagine web)</p> <p>L'intervento ha coinvolto 66 dipendenti di cui 6 uomini</p>	<p>Miglioramento della capacità delle persone coinvolte nei processi di reinserimento di accogliere le persone al rientro dai congedi e accresciuta consapevolezza sulle conoscenze relative alle politiche per la conciliazione.</p> <p>Sperimentazione di percorsi rivolti alle madri al rientro dal congedo per maternità</p> <p>Costituzione di un gruppo di lavoro interno per favorire l'analisi delle iniziative avviate dalla cooperativa e la definizione di una strategia unitaria di intervento</p>	<p>Operatività di un gruppo di lavoro coinvolto nell'analisi e programmazione delle misure di conciliazione</p> <p>Sviluppo di un canale informativo interno dedicato alle iniziative dirette a favorire la conciliazione</p>
---	--	--	---

<p><b>Progetto:</b> <b>FAI la cosa giusta!</b> <b>Sportello di accompagnamento alla conciliazione in cooperativa</b></p> <p><b>Beneficiario:</b> <b>Cooperativa sociale Famiglie Anziani Infanzia (FAI)</b></p> <p><b>Operazione 2</b></p> <p><b>Realizzazione</b> <b>12/05/2011</b> <b>11/05/2013</b></p>	<p>La cooperativa opera nell'ambito dei servizi socio sanitari. Attraverso l'intervento è stata avviata un'azione di informazione nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori potenzialmente beneficiari delle misure di conciliazione. Nel corso della fase iniziale è stata realizzata una mappatura delle fonti e la raccolta delle informazioni di interesse, aggiornate durante i due anni di realizzazione. Alla raccolta è seguita un'azione di divulgazione delle informazioni in modo da renderle immediatamente fruibili dai lavoratori e lavoratrici. L'azione ha visto il contestuale ricorso a strumenti cartacei e web based. Il progetto ha inoltre previsto un'azione di accompagnamento per il reinserimento dei lavoratori/trici dopo un periodo di congedo di maternità o parentale. E' stata istituita una figura di sostegno e accompagnamento con funzioni di mediazione tra le esigenze dei lavoratori/trici e quelle di servizio della cooperativa espresse dai coordinatori e dalla direzione (realizzazione di 23 percorsi di tutoring)</p>	<p>Analisi delle fonti informative e normative in materia di misure dirette a sostenere la conciliazione e promozione di azioni di diffusione.</p> <p>Rafforzamento delle capacità dei coordinatori e responsabili dei servizi di progettare e realizzare azioni di conciliazione e la loro comunicazione all'interno della cooperativa</p> <p>Sperimentazione di uno sportello informativo a supporto della conciliazione quale strumento di mediazione e facilitazione tra lavoratori/trici con esigenze di conciliazione e le figure di coordinamento e direzione</p>	<p>Messa in rete dell'iniziativa attraverso azioni di scambio informativo con altre realtà regionali in Italia e pubblicazione di un articolo sul sito secondowelfare: <a href="http://www.secondowelfare.it/impresa-sociale/conciliazione-e-buone-prassi-il-caso-della-cooperativa-sociale-fai.html">http://www.secondowelfare.it/impresa-sociale/conciliazione-e-buone-prassi-il-caso-della-cooperativa-sociale-fai.html</a></p> <p>Finalizzazione di una convenzione con un Comune del territorio regionale per la gestione di uno sportello "informadonna" a partire dall'esperienza dello sportello family friendly avviato nell'ambito del progetto.</p> <p>Le attività di analisi, progettazione e attuazione degli interventi progettuali hanno stimolato un coinvolgimento attivo dell'intera struttura e un rafforzamento e messa a sistema degli interventi esistenti anche in ottica di una loro sostenibilità. Quale diretto follow-up del progetto, la cooperativa ha confermato l'impegno di sperimentazione di misure aziendali family friendly attraverso la progettazione di un altro intervento nell'ambito delle iniziative cofinanziate da Regione FVG per progetti delle famiglie.</p> <p>E' stata siglata una convenzione con il CAF ACLI per rafforzare i servizi di conciliazione offerti ai soci delle due organizzazioni.</p>
<p><b>Progetto:</b> <b>Family friendly</b></p> <p><b>Beneficiario:</b> <b>Ergon consulenti associati S.r.l</b></p> <p><b>Operazione 1</b></p> <p><b>Realizzazione</b> <b>11/05/2011</b> <b>10/05/2013</b></p>	<p>L'azienda opera nell'ambito della consulenza del lavoro. L'intervento si è concentrato su un'azione di dematerializzazione dei documenti cartacei e di informatizzazione delle pratiche al fine di favorire l'accessibilità a distanza della documentazione. Sono state elaborate nuove procedure di accesso alle informazioni e di organizzazione del front office e interventi di formazione per consentire l'utilizzo da parte dei dipendenti. Il progetto ha inoltre previsto un'azione di informazione e sensibilizzazione dei clienti in merito alla nuova organizzazione.</p> <p>L'intervento ha coinvolto 19 dipendenti di cui un 1 uomo</p>	<p>Conversione degli archivi in formato elettronico per facilitare l'accesso da postazioni locali e in remoto</p> <p>Coinvolgimento e sensibilizzazione della clientela delle nuove misure organizzative volte a migliorare la qualità del lavoro.</p>	

<p><b>Progetto:</b> <b>Family Friendly</b></p> <p><b>Beneficiario:</b> <b>Domino</b></p> <p><b>Operazione 2</b></p> <p><b>Realizzazione:</b> <b>05-09/2012</b></p>	<p>Domino offre consulenza ad aziende private e Pubbliche Amministrazioni negli ambiti del Marketing Strategico e Turistico, della Comunicazione integrata, delle Pubbliche Relazioni e della Finanza agevolata. Il progetto ha previsto un'azione di formazione e affiancamento diretta a favorire l'inserimento nell'organigramma aziendale di una lavoratrice al rientro dalla maternità e sostenere una modalità di gestione autonoma delle commesse</p>	<p>Sostegno alla lavoratrice nel reinserimento attraverso l'aggiornamento e adattamento delle competenze rispetto alle nuove direttive di sviluppo dell'azienda.</p> <p>Sostegno alla lavoratrice per l'ottimizzazione dei tempi e la gestione delle responsabilità familiari.</p>	
<p><b>Progetto:</b> <b>Operazione Family Friendly</b></p> <p><b>Beneficiario:</b> <b>Cooppca società cooperativa</b></p> <p><b>Operazione 2</b></p> <p><b>Realizzazione</b> <b>12 maggio 2011 –</b> <b>11 maggio 2013</b></p>	<p>L'intervento si è focalizzato sulla realizzazione di un vademecum per i dipendenti della cooperativa.</p> <p>La cooperativa ha 683 dipendenti</p>		
<p><b>Progetto:</b> <b>Family Friendly</b></p> <p><b>Beneficiario:</b> <b>Sedetiam S.A.S</b></p> <p><b>Operazione 1</b></p> <p><b>Realizzazione</b> <b>13 maggio 2011</b> <b>13 maggio 2013</b></p>	<p>La società organizza e gestisce corsi di lingue straniere. L'attività di progetto ha previsto l'introduzione di modalità di lavoro a distanza per lo svolgimento dell'attività di docenza.</p> <p>L'intervento ha coinvolto 1 lavoratrice</p>	<p>Ottimizzazione dell'orario di lavoro anche in ottica di conciliazione delle esigenze di lavoro e di cura familiare</p>	



<p><b>Progetto:</b> <b>Operazione Family Friendly</b></p> <p><b>Beneficiario</b> <b>Multidata e Consult srl</b></p> <p><b>Operazione 1</b></p> <p><b>Realizzazione</b> <b>11/05/2011</b> <b>11/05/2013</b></p>	<p>La società offre servizi di consulenza amministrativa, fiscale e tributaria. L'intervento progettuale ha previsto delle azioni a supporto della conciliazione attraverso la sperimentazione di forme di flessibilità basate sull'utilizzo del part-time e la rimodulazione degli orari in entrata e uscita e il lavoro a distanza (in particolare per la gestione delle situazioni emergenziali di cura). Sono inoltre state previste delle attività di formazione quale azione trasversale.</p> <p>L'intervento ha coinvolto 6 operatori di cui 1 uomo</p>	<p>Riorganizzazione della organizzazione interna del lavoro e delle modalità di assegnazione dei compiti</p> <p>Utilizzo di modalità di lavoro a distanza per assicurare la continuità lavorativa in caso di assenza determinata dalla necessità di gestire situazioni emergenziali legate alla cura dei minori o di genitori anziani</p> <p>Miglioramento dell'efficienza nella erogazione di servizi ai clienti in termini di continuità del servizio</p>	<p>Condivisione esterna dei risultati raggiunti e analisi degli elementi di trasferibilità delle sperimentazioni realizzate in favore dei clienti</p> <p>Definizione di modalità di suddivisione dei compiti interni maggiormente definite e organiche con conseguente alleggerimento dei carichi di lavoro</p>
--	--	---	---

Il bando ha rappresentato il primo intervento della Regione diretto ad agire sul lato della domanda di lavoro, fatto questo che giustifica anche la bassa adesione registrata da parte dei potenziali beneficiari come risulta dal numero limitato di proposte progettuali presentate. Da questo punto di vista, come segnalato nell'analisi dell'attuazione del POR FSE 2007-2013, l'impatto dell'iniziativa ha trovato un'ulteriore limitazione nella mancata riproposizione dell'intervento nelle annualità successive al 2010, così come previsto in fase di programmazione annuale.

Seppure con questi limiti, nel corso del focus group con i beneficiari dei finanziamenti sono emersi alcuni aspetti di interesse che confermano le potenzialità delle misure rivolte alle aziende per l'adozione di modelli e soluzioni organizzative "family friendly".

Nell'ambito del bando sono state avviate sperimentazioni di modelli organizzativi alternativi flessibili per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare attraverso la promozione di piani di flessibilità, piani di congedo di maternità. Gli interventi sono stati promossi sia da aziende già sensibili al tema sia da realtà che hanno affrontato per la prima volta il tema della conciliazione in termini di una organizzazione aziendale "gender sensitive". A seconda del contesto, i beneficiari hanno espresso una percezione positiva dei risultati attesi in termini di sviluppo e messa a sistema di interventi attivati in passato in risposta a "situazioni emergenziali" o di emersione di bisogni prima non rilevati o inascoltati. Come infatti sottolineato da alcuni partecipanti:

*"Se non ci fosse stato il bando avremmo trattato il tema, ma avremmo studiato delle soluzioni artigianali. Il progetto ha consentito un intervento di qualità e inoltre ha rafforzato le misure già esistenti anche in termini di sostenibilità".*

*"Riflessioni sulle esigenze di conciliazione emergevano da tempo. Le esigenze erano sotto gli occhi di tutti ma mancava l'occasione per rendere l'intervento sistematico. In assenza del bando non avremmo avviato lo sportello, nel senso che il lavoro oggi fatto dallo sportello prima ricadeva sui coordinatori che riportavano i problemi alla direzione. Valore aggiunto dello sportello è che ha alleggerito il peso dei coordinatori che erano chiamati a risolvere in modo autonomo questi problemi".*

*“Era già emersa l’esigenza di conciliazione e avevamo cercato di adottare dei provvedimenti. Poi c’è stata occasione del progetto e abbiamo pensato perché non formalizzare il percorso iniziato”*

*“Il progetto ha fornito l’occasione per scoprire bisogni sommersi, ha permesso di portarli alla luce. Dopo indagine sui bisogni abbiamo avviato uno sportello per le società in difficoltà svolgendo una funzione di mediazione importante tra queste e la struttura cooperativa.”*

Un risultato unanimemente percepito da tutti i beneficiari è il fatto che l’approccio alla conciliazione attraverso misure dirette all’adozione di modelli organizzativi “family friendly” ha consentito di andare oltre l’approccio usuale che vede nelle misure di conciliazione una possibile risposta a un problema tipicamente femminile. I beneficiari hanno infatti sottolineato come a partire dalle esigenze strettamente legate alle esigenze di cura familiare, prevalentemente espresse dalle lavoratrici, è stato possibile avviare una riflessione in termini di efficienza organizzativa interna e di miglioramento della competitività dell’azienda.

*“Facendo il progetto abbiamo individuato nella razionalizzazione della modalità di assegnazione del lavoro un punto di forza per l’azienda, per i lavoratori e le lavoratrici. Ci ha reso più intercambiabili e questo ci consente di arrivare più tardi o di contare su un collega senza pesare sull’organizzazione generale del lavoro”.*

*“Il progetto è stata l’occasione per chiedere ad un ente esterno di fare un’analisi del clima in azienda e delle situazioni di difficoltà. La risposta all’analisi del clima ha fatto emergere alcune negatività e quindi abbiamo continuato con il bilancio delle competenze, la specializzazione non ci consentiva di essere sostituibili. Attraverso le azioni di progetto abbiamo riorganizzato le competenze e il sistema lavorativo attraverso una formazione che consentisse la sostituibilità delle persone e delle competenze*

Positiva è apparsa la valutazione della funzione di supporto offerta all’azienda dal consulente esterno, anche nell’ottica appunto di offrire agli interventi un ambito di azione e riflessione più ampio rispetto a quello strettamente legato al “problema” della maternità in azienda.

*“Avevamo gestito i problemi in modo emergenziale. Non ci eravamo mai avvalsi di un consulente. In questo modo è stato possibile concretizzare interventi prima non strutturati”.*

*“Rispetto alla progettazione iniziale non pensavamo un tale impatto, perché abbiamo ristrutturato l’organizzazione molto di più e abbiamo dato più autonomia ai lavoratori e alle lavoratrici. Il risultato è andato oltre...”*

Inoltre, come sottolineato dai beneficiari, in fase di applicazione concreta delle misure family friendly ci si scontra spesso con questioni di tipo tecnico che attengono al rispetto della disciplina legale della contrattualistica o fiscale. Attraverso la partecipazione all’iniziativa, e in particolare attraverso il supporto dell’esperto esterno, le aziende hanno potuto avviare una riflessione e confronto sulle misure in grado di assicurare una flessibilità effettiva e sostenibile per l’intera organizzazione aziendale.

*“Il tema della conciliazione veniva gestito a livello di gestione ferie e in generale del personale. Era solo una questione di ferie e permessi. Il bando ha scatenato un grande fermento e un’attività di ripensamento delle misure. Quando abbiamo progettato pensavamo delle cose che ritenevamo interessanti e che poi in fase di attuazione non sono risultate effettivamente utili a causa delle restrizioni legislative o di fatto. Attraverso il progetto abbiamo pensato a nuove soluzioni”*

*“Il risultato principale del progetto è stata la chiarezza sul tema. il progetto è stato fondamentale per capire gli strumenti esistenti e i limiti dell’operatività. La comunicazione sulle problematiche della conciliazione è diventata più efficace. Al di là degli strumenti di flessibilità introdotti si è avuta una generale riorganizzazione”*

Un risultato non esplicitato nel bando ed indicato dai beneficiari è l’apertura delle esperienze realizzate all’esterno dell’azienda sia in termini di creazione di reti territoriali di servizi di conciliazione che per la promozione del

principio di uguaglianza tra uomini e donne all'interno dei processi di governance locale. L'esperienza progettuale ha costituito infatti un'occasione per la ricerca e avvio di contatti con le realtà territoriali immediatamente vicine all'azienda sia per il reperimento di servizi di conciliazione sia per lo scambio di esperienza con altre realtà già impegnate nella progettazione e realizzazione di misure family friendly. Del resto, come sottolineato dai beneficiari, il tema della riorganizzazione aziendale in ottica "family friendly" può trovare sviluppo e sostenibilità nell'ambito delle iniziative aziendali legati al "welfare aziendale" e alla responsabilità sociale di impresa.

*"Il progetto ha avviato una serie di contaminazioni e relazioni. Abbiamo avviato anche con il supporto di altre risorse bando famiglie dei servizi di punto verde aziendale interno che era emersa quale esigenza del progetto. Ci siamo messi in rete e abbiamo attivato una serie di contatti con altri soggetti regionali e nazionali che si occupano del tema della conciliazione. Il valore aggiunto del progetto è che ha aperto una strada all'interno della cooperativa, si è costituito un settore di approfondimento su un argomento che per noi era fondamentale."*

*"I risultati sono stati positivi. Per i percorsi di rientro dalla maternità nonostante le difficoltà è stato interessante prendere contatto con Baby sitter a chiamata, baby parking, supporto per genitori anziani.... in questo abbiamo anche usufruito del supporto del progetto Sl.con.Te. ...Sono azioni che hanno bisogno di tempo. Necessità di servizi, datore di lavoro può fare la sua parte ma c'è necessità di servizi e di rete di servizi. Anche la normativa sui nidi o spazi condominiali...flessibilità è fondamentale i servizi strutturati hanno difficoltà a funzionare. Ci vuole un lavoro di sensibilizzazione lungo"*

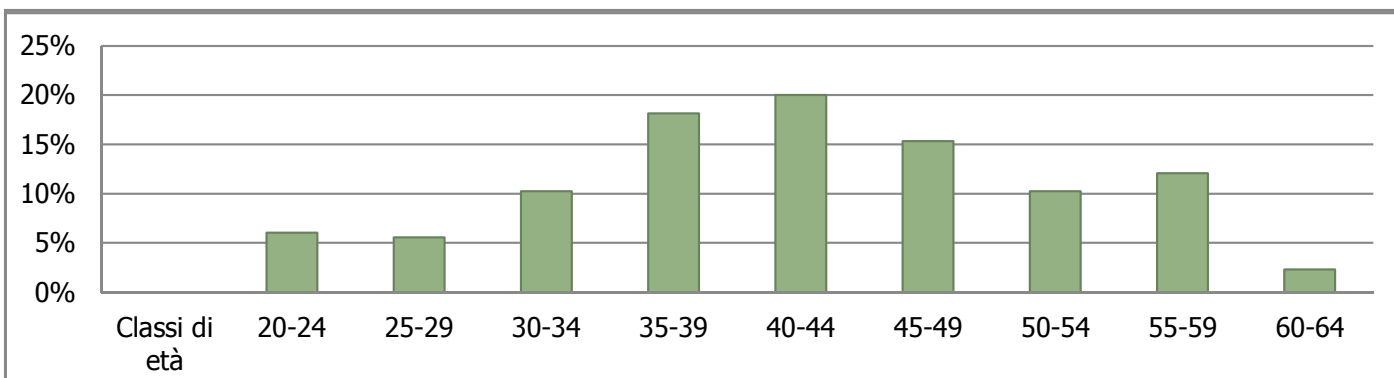
Nel corso del confronto con i beneficiari sono emerse anche alcune criticità legate in particolare alla fase di attuazione del progetto sia relativamente all'organizzazione interna che ai rapporti con l'Amministrazione regionale responsabile della gestione degli interventi finanziati. Per quanto riguarda le aziende le principali difficoltà attuative sono state riscontrate in merito ai tempi di avvio del progetto diversi rispetto a quelli preventivati in sede di progettazione. Inevitabilmente tale circostanza ha avuto una ricaduta sfavorevole rispetto agli interventi legati al reinserimento lavorativo in azienda dopo un periodo di congedo di maternità o parentale. Dal punto di vista della gestione interna del progetto, un elemento chiave in fase di attuazione si è dimostrato il coinvolgimento già in fase di progettazione, compatibilmente con la tempistica di presentazione della domanda, dei livelli dirigenziali (necessariamente coinvolti almeno in fase decisionale circa l'adesione al progetto) e dei lavoratori e lavoratrici. In alcuni casi, il mancato o scarso coinvolgimento in fase di progettazione dei lavoratori e delle lavoratrici ha richiesto, in fase di attuazione, un maggiore sforzo informativo e di coinvolgimento attivo per superare il pericolo che l'intervento venisse percepito come una scelta "dall'alto". In ogni caso le azioni di comunicazione interna sono state segnalate da tutti come determinanti per l'efficacia e la sostenibilità degli interventi stessi. Per quanto riguarda l'attuazione degli interventi dal punto di vista della gestione amministrativa due sono stati gli elementi di miglioramento maggiormente indicati dai beneficiari: l'identificazione di un referente all'interno della struttura dell'Autorità di Gestione che svolge le funzioni di interlocuzione con i beneficiari durante le fasi di attuazione e chiusura degli interventi; la predisposizione di modulistica ad hoc rispondente alle caratteristiche degli interventi finanziati diversi da quelli con natura strettamente formativa.

## 6. ANALISI DELLE INDAGINI QUANTITATIVE

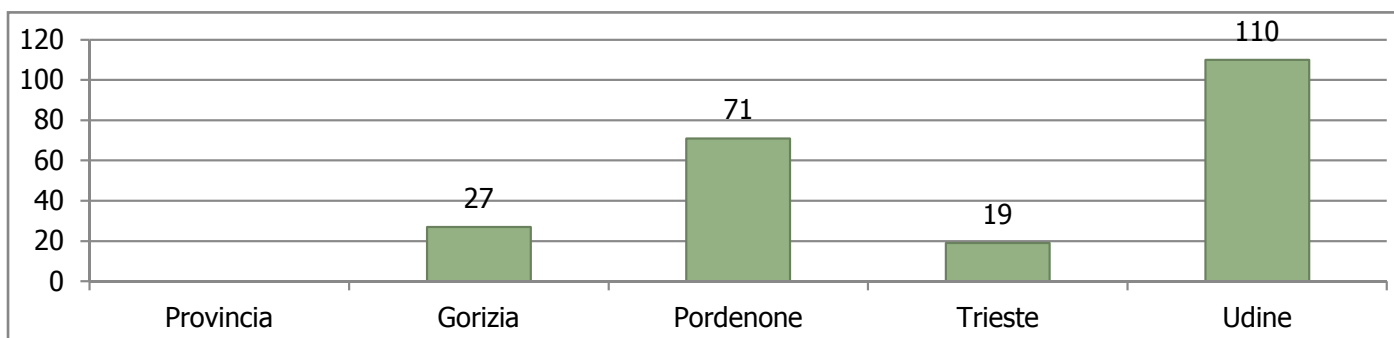
L'indagine è stata realizzata selezionando due campioni complessivi di 750 unità suddiviso in due sottopopolazioni: le donne disoccupate (donne che alla data del 31/12/2012 avevano una DID attiva) e donne che al 31/12/2012 risultavano occupate secondo i dati delle COB presenti nel sistema Ergonet. Obiettivo dell'indagine era di conseguire 250 interviste utili per ogni campione di intervistate per un target complessivo di 500 interviste. Per le donne disoccupate, i casi validi (ossia i rispondenti) sono stati 227 ossia il 91% del target atteso. Per le donne occupate, i casi validi (ossia i rispondenti) sono stati 338 ossia il 132,5% del target atteso. Il campione finale delle rispondenti è stato complessivamente di 565, ossia il 113% del target previsto.

### 6.1. I risultati dell'indagine sulle donne disoccupate

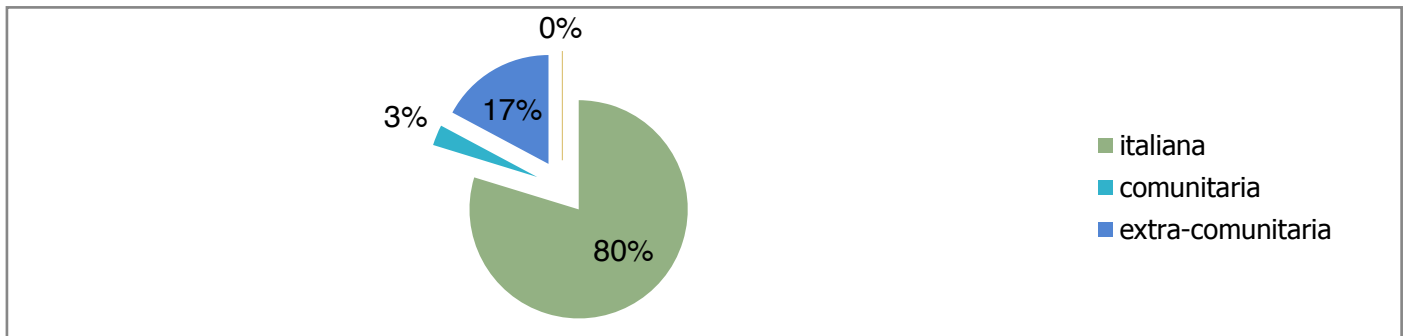
Le rispondenti sono concentrate nelle classi centrali di età 30-34; 35-39, 40-44 che cumulativamente rappresentano il 53% delle donne che hanno risposto al questionario somministrato.



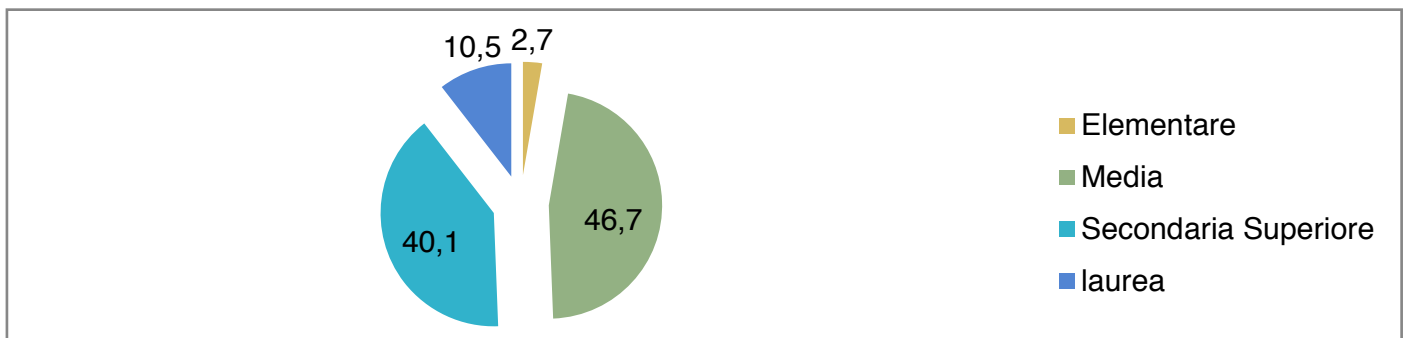
La maggioranza delle rispondenti è residente nelle Province di Udine e Pordenone, che rappresentano circa l'80% delle donne disoccupate che hanno accettato di rispondere al questionario somministrato.



La prevalenza delle intervistate è di nazionalità italiana (80%) seguita da donne cittadine di paesi terzi (circa il 20%).



Le rispondenti sono divise a metà tra coloro che hanno come titolo di studio più elevato la licenza media (46,7%) e color che hanno conseguito un diploma di scuola secondaria superiore (il 40,1%). Ridotto è il numero delle intervistate con laurea (10,5%). Tra le scuole secondarie superiori maggiormente frequentate risultano gli Istituti Tecnici e professionali seguiti dai Licei. Tra le lauree si ha eterogeneità di indirizzi da quelli scientifici (architettura, farmacia, chimica e tecnologia) a quelli umanistici (lettere e filosofia, lingue, scienze dell'educazione).



La maggioranza delle intervistate ha figli (70%), prevalentemente uno o due.

Ha figli?		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Si	157	69,2	70,1	70,1
	No	67	29,5	29,9	100,0
	Totale	224	98,7	100,0	
Mancante/i	Sistema	3	1,3		
Totale		227	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

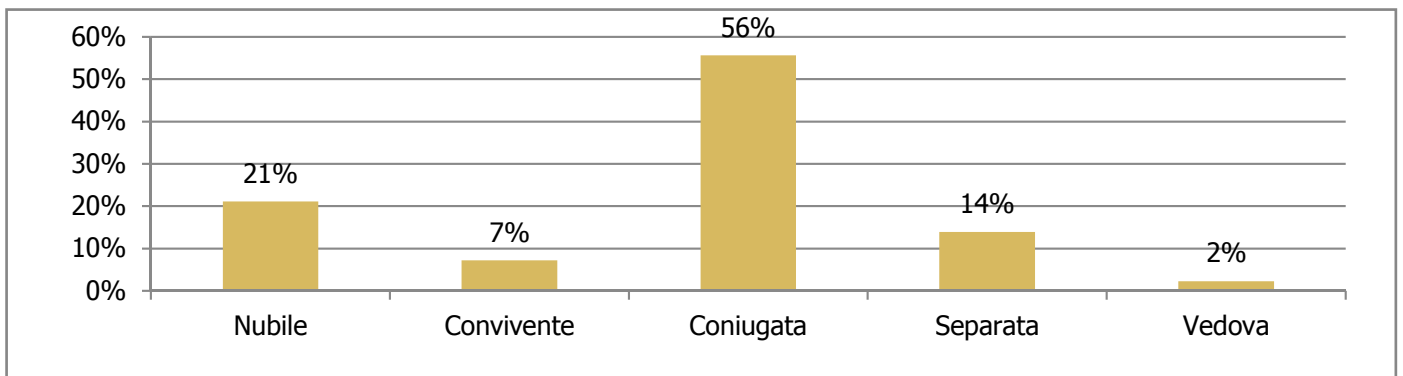
Se si, quanti?					
	N. Figli	Frequenza	%	% valida	% cumulativa

## Valutazione delle politiche di pari opportunità. Rapporto finale

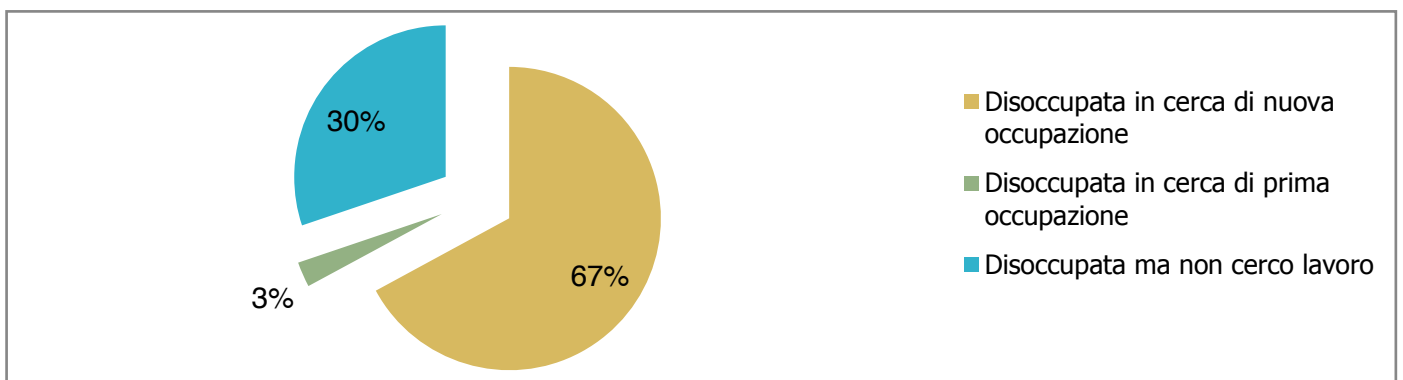
Casi validi	0	71	31,3	31,3	31,3
	1	69	30,4	30,4	61,7
	2	68	30,0	30,0	91,6
	3	14	6,2	6,2	97,8
	4	4	1,8	1,8	99,6
	7	1	,4	,4	100,0
Totale		227	100,0	100,0	

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

Il campione è costituito da una prevalenza di donne inserite in un contesto familiare e di coppia (convivenza e/o matrimonio). La maggioranza dei coniugi o conviventi è occupato (85%) o pensionato, solo il 7% è disoccupato o in cerca di prima occupazione.



La condizione occupazionale è caratterizzata in prevalenza da donne disoccupate in cerca di nuova occupazione (circa il 70%), mentre solo una percentuale minore dichiara di essere alla ricerca della prima occupazione (3%). La percentuale delle donne che pur avendo una DID attiva dichiara di non essere più alla ricerca attiva di lavoro al momento dell'intervista è pari al 30%.



La maggioranza delle intervistate dichiara di non aver partecipato a interventi di politica attiva del lavoro.

<b>Ha beneficiato di interventi per la promozione dell'occupazione femminile nel mercato del lavoro?</b>					
Beneficiarie		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	No	203	89,4	100,0	100,0
Mancante/i	Sistema	24	10,6		
Totale		227	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

Circa il 75% delle intervistate dichiara di avere responsabilità di cura all'interno del nucleo familiare, generalmente condivise con il coniuge e solo in numero ridotto (circa il 20%) gestite senza alcun aiuto.

<b>Con chi divide le responsabilità/attività familiari?</b>					
Soggetto		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
	Marito/convivente	118	52,0	67,8	67,8
	Genitori propri o del coniuge/convivente	13	5,7	7,5	75,3
	Altri familiari	5	2,2	2,9	78,2
	No, nessun aiuto	38	16,7	21,8	100,0
	Totale	174	76,7	100,0	
Mancante/i	Sistema	53	23,3		
Totale		227	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

Solo una percentuale molto bassa di donne dichiara di utilizzare con regolarità servizi di cura (6%). Se tale dato può essere in parte riconducibile alla disponibilità di tempo in ragione della particolare posizione nel mercato del lavoro delle donne intervistate (disoccupate in cerca di occupazione), dall'altro emerge che comunque per circa il 34% si tratta di una scelta obbligata.

<b>Ha utilizzato o utilizza con regolarità servizi di cura?</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Si	10	4,4	5,8	5,8
	No	163	71,8	94,2	100,0
	Totale	173	76,2	100,0	
Mancante/i	Sistema	54	23,8		
Totale		227	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

In particolare vengono indicate quali motivazioni per non ricorrere all'utilizzo di strutture di servizio: il costo elevato, la difficoltà di accesso rispetto al luogo di residenza o di lavoro, la scarsa flessibilità delle strutture alle proprie esigenze.

<b>Perché?</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Nella zona non ci sono strutture o sono comunque distanti	18	7,9	12,0	12,0
	Le strutture disponibili in zona non rispondono alle mie esigenze	17	7,5	11,3	23,3
	Le strutture nella mia zona hanno un costo elevato	17	7,5	11,3	34,7
	Ho provato ma le strutture disponibili non hanno posti sufficienti	8	3,5	5,3	40,0
	Preferisco gestire la cura con congedi da lavoro e rete familiare	90	39,6	60,0	100,0
	Totale	150	66,1	100,0	
Mancante/i	Sistema	77	33,9		
Totale		227	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

Alle donne in cerca di nuova occupazione è stata chiesta la motivazione dell'interruzione lavorativa. In tutti i casi la perdita del lavoro è legata a cause che le lavoratrici hanno subito e che di fatto sono imputabili alla precarietà strutturale dell'occupazione femminile e a quella congiunturale derivante dalla crisi (licenziamenti, chiusura dell'azienda, mancato rinnovo contrattuale). Per circa il 40% delle intervistate l'ingresso nella disoccupazione è stato determinato dalla scadenza del rapporto contrattuale mentre per un altro 40% da licenziamento o da chiusura dell'azienda.

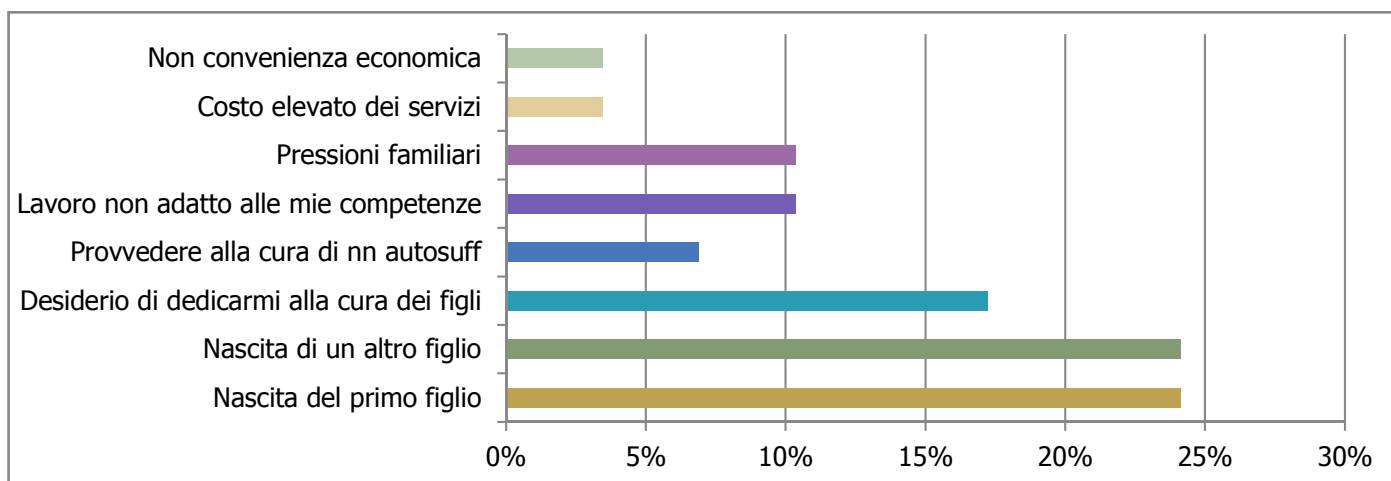
<b>Per quale motivo ha smesso di lavorare?</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Licenziamento	34	15,0	23,0	23,0
	Chiusura dell'azienda	21	9,3	14,2	37,2
	Termine del contratto di lavoro	57	25,1	38,5	75,7
	Dimissioni	35	15,4	23,6	99,3
	La mia attività autonoma o d'impresa non garantisce un reddito	1	0,4	0,7	100,0
	Totale	148	65,2	100,0	
Mancante/i	Sistema	79	34,8		
Totale		227	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0



Il gruppo residuo di intervistate (quasi il 25%) ha dichiarato di cercare lavoro dopo un periodo di interruzione lavorativa in seguito alla presentazione di dimissioni generalmente motivate dalla maternità o dalle responsabilità di cura e, in misura minore, da considerazioni riguardanti strettamente l'ambito lavorativo o dello sviluppo della propria professionalità.

**Per quale motivi ha deciso di dimettersi? (Max 3 risposte in ordine di importanza)**



La maggioranza delle donne disoccupate (il 60%) ricopriva la posizione di operaio e il 34,5% di impiegato. Solo il 2,1% delle intervistate aveva una professione dirigenziale.

Qual è la posizione nella professione ricoperta?					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Dirigente	3	1,3	2,1	2,1
	Quadro	2	0,9	1,4	3,4
	Impiegato	50	22,0	34,5	37,9
	Operaio	87	38,3	60,0	97,9
	Apprendista	3	1,3	2,1	100,0
	Totale	145	63,9	100,0	
Mancante/i	Sistema	82	36,1		
Totale		227	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

La motivazione prevalente che spinge le donne a tentare di rientrare nel mercato del lavoro è quella di contribuire al bilancio familiare. Calcolando le frequenze incrociate con la variabile dello stato civile emerge come su questa risposta pesi per il 50% la classe delle donne coniugate. Allo stesso modo il 36,5% delle disoccupate coniugate ritiene importante riprendere a lavorare anche per riconquistare/mantenere l'indipendenza economica. La realizzazione professionale invece sembra essere un valore piuttosto trasversale sia per le nubili che per le coniugate.

<b>Per quali motivi ha deciso di riprendere a lavorare? (è possibile anche più di una risposta)</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Per contribuire al bilancio familiare	122	53,7	100,0	100,0
Mancante/i	Sistema	105	46,3		
Totale		227	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

<b>Per quali motivi ha deciso di riprendere a lavorare? (è possibile anche più di una risposta)</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Per essere indipendente dal punto di vista finanziario	82	36,1	100,0	100,0
Mancante/i	Sistema	145	63,9		
Totale		227	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

<b>Per quali motivi ha deciso di riprendere a lavorare? (è possibile anche più di una risposta)</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Per realizzazione professionale	28	12,3	100,0	100,0
Mancante/i	Sistema	199	87,7		
Totale		227	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

Tra le donne disoccupate in cerca di nuova occupazione che sono state chiamate ad esprimersi su cosa potrebbe facilitare la ricerca del lavoro, le rispondenti indicano i servizi di cura come fattore rilevante. Le indicazioni più ricorrenti riguardano la maggiore possibilità di accesso a modalità di lavoro flessibile in azienda e ai servizi di cura per l'infanzia.

<b>Cosa potrebbe aiutarla a trovare lavoro (sono possibili più risposte)</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Modalità di lavoro più flessibile in azienda	69	30,4	100,0	100,0
Mancante/i	Sistema	158	69,6		
Totale		227	100,0		

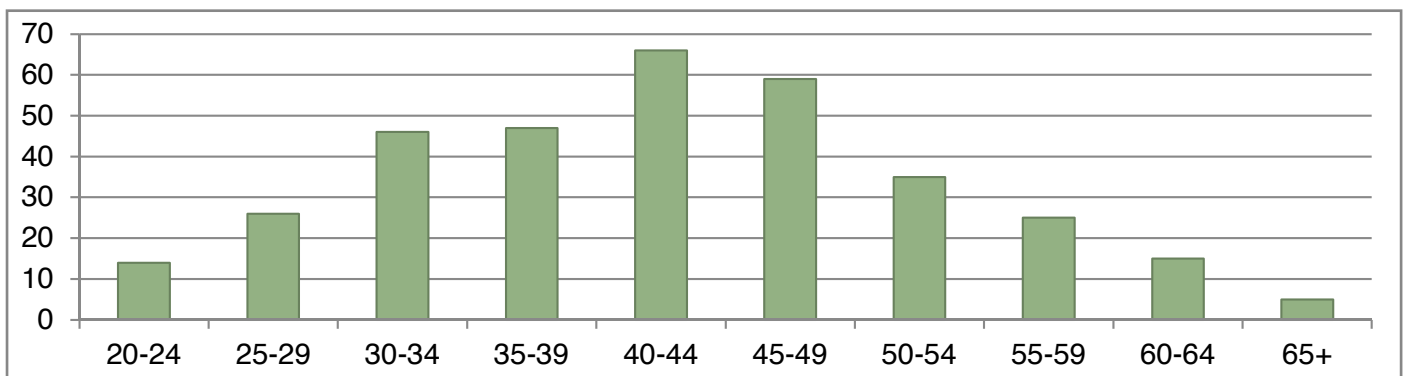
Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

Cosa potrebbe aiutarla a trovare lavoro (sono possibili più risposte)					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Servizi per sostenere la cura di bambini/anziani (asili nido)	61	26,9	100,0	100,0
Mancante/i	Sistema	166	73,1		
Totale		227	100,0		

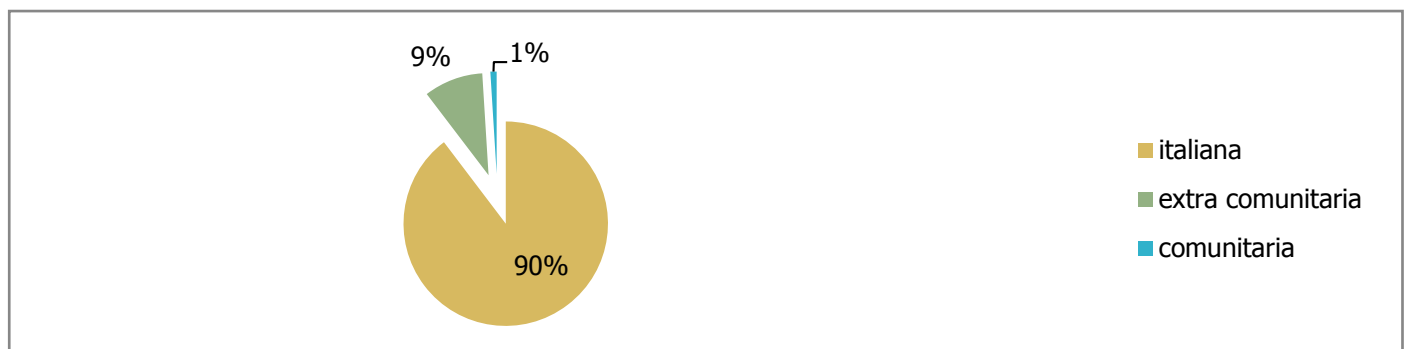
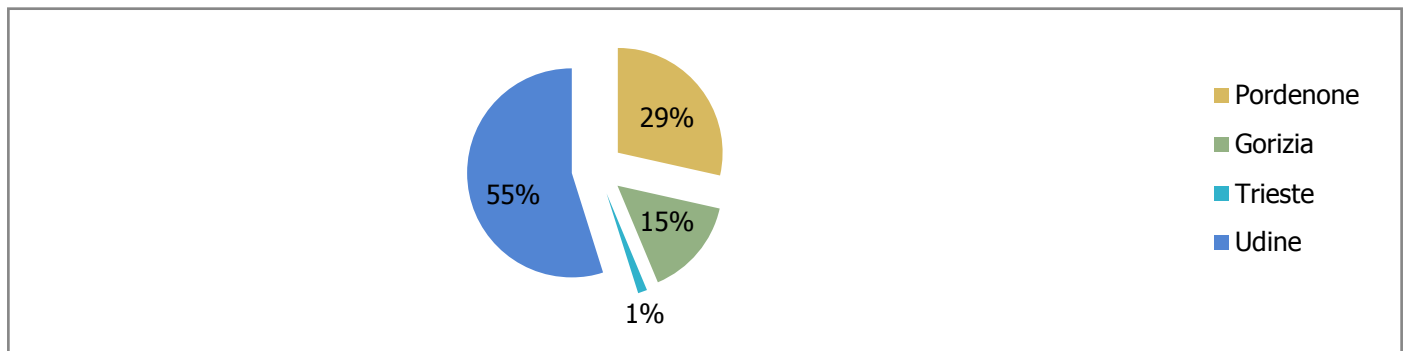
Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

## 6.2. I risultati delle indagini sulle donne occupate

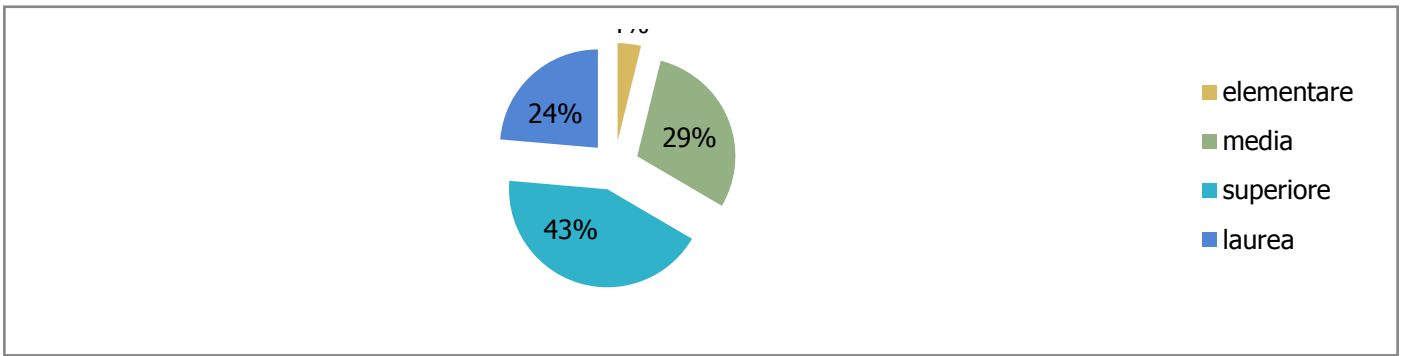
Anche nel caso delle donne occupate, la rappresentatività delle classi centrali è significativa (35-49 anni) e supera il 51% dei rispondenti con una leggera prevalenza rispetto alle disoccupate delle classi 25-29 e 30-34.



Le rispondenti risiedono prevalentemente nelle Province di Pordenone ed Udine che congiuntamente superano l'80% del campione delle intervistate e sono di nazionalità italiana.



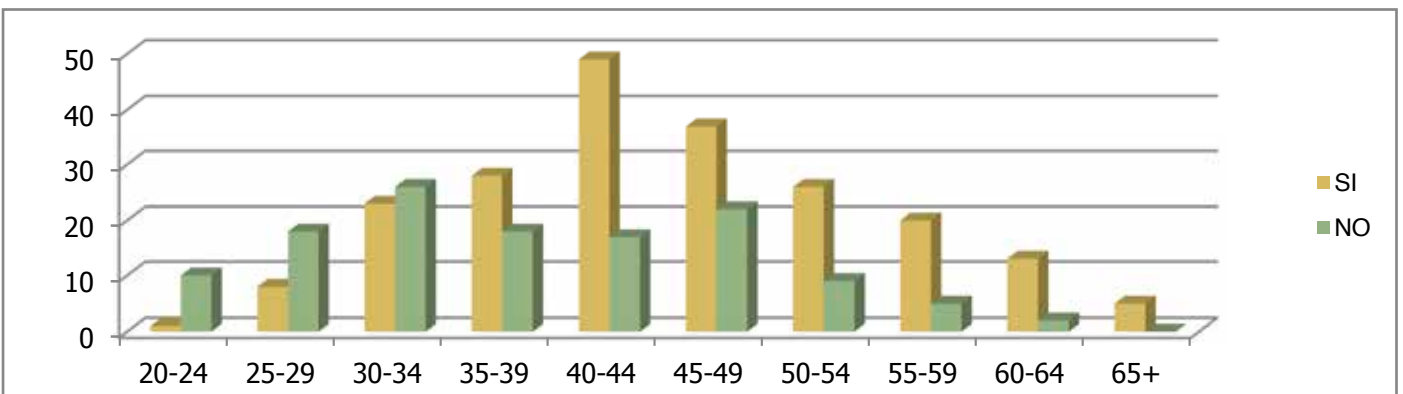
Nel caso delle donne occupate una buona percentuale di intervistate ha un livello scolastico più elevato rispetto alle disoccupate. Il 43% ha infatti conseguito il diploma di scuola secondaria superiore ed il 24% anche la laurea.



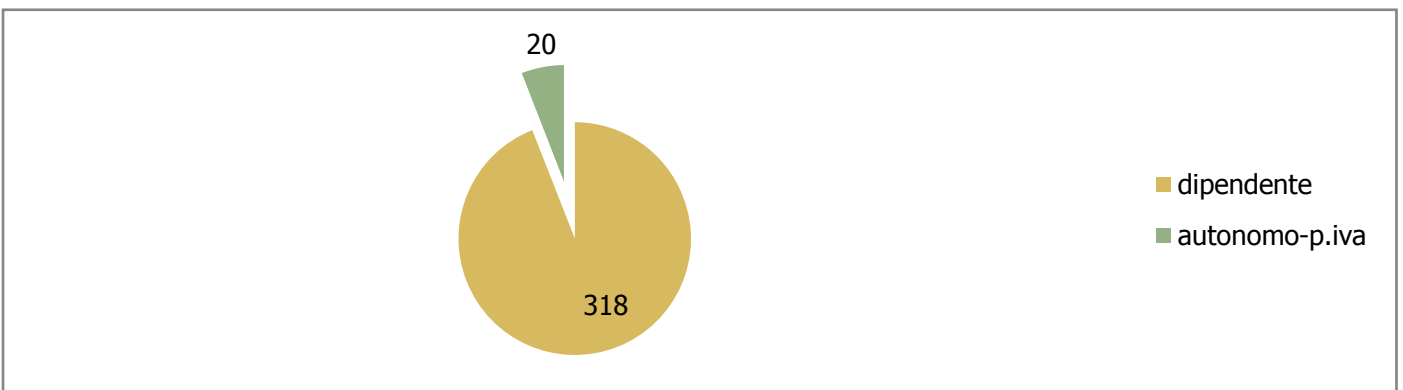
Seppure con una percentuale con più bassa rispetto alle disoccupate, anche in questo caso la prevalenza delle donne intervistate ha figli. C'è comunque una percentuale piuttosto rilevante di intervistate che non ha figli, in particolare per le fasce di età fino ai 34 anni.

Ha figli?		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Si	209	61,8	62,6	62,6
	No	125	37,0	37,4	100,0
	Totale	334	98,8	100,0	
Mancante/i	Sistema	4	1,2		
Totale		338	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0



La condizione occupazionale delle donne intervistate prevede una assoluta prevalenza delle lavoratrici dipendenti rispetto alle libere professioniste e/o autonome.



Il gruppo di donne occupate è caratterizzato da una concentrazione di impiegate, quadri e dirigenti che cumulativamente arrivano al 60,5% delle rispondenti, mentre il "segmento" delle operaie è il secondo per quantità con circa il 40% delle intervistate.

<b>Qual è la posizione nella professione ricoperta?</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Dirigente	12	3,6	3,7	3,7
	Quadro	13	3,8	4,0	7,7
	Impiegato	171	50,6	52,8	60,5
	Operaio	126	37,3	38,9	99,4
	Apprendista	2	0,6	0,6	100,0
	Totale	324	95,9	100,0	
Mancante/i	Sistema	14	0,1		
Totale		338	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

L'utilizzo del part time orizzontale è riscontrato nel 42,2% delle rispondenti e questa forma è utilizzata più dalle operaie (54%) che dalle impiegate (il 37%).

<b>Svolge l'attività lavorativa</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	A tempo pieno	183	54,1	56,0	56,0
	Parttime orizzontale (numero fisso di ore/giorno tutti i giorni)	138	40,8	42,2	98,2
	Parttime verticale (numero di giorni/settimana)	5	1,5	1,5	99,7
	Parttime misto	1	0,3	0,3	100,0
	Totale	327	96,7	100,0	
Mancante/i	Sistema	11	3,3		
Totale		338	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

La scelta del lavoro part time è condizionata da fattori che afferiscono alle necessità di cura (per il 26% dei casi) o più spesso dall'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno.

<b>Per quali motivi svolge un lavoro part-time?</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Per dedicarmi di più ai figli	29	8,6	22,1	22,1
	Per assistere persone di famiglia non autosufficienti	5	1,5	3,8	26,0
	Per avere più tempo libero	9	2,7	6,9	32,8
	Per studiare/frequentare corsi di formazione	3	0,9	2,3	35,1
	Non ho trovato un lavoro a tempo pieno	19	5,6	14,5	49,6
	Era l'unica possibilità che l'azienda mi ha offerto	66	19,5	50,4	100,0
	Totale	131	38,8	100,0	
Mancante/i	Sistema	207	61,2		
Totale		338	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

Tra le donne che hanno risposto a questa domanda una percentuale significativa di lavoratrici dichiara di vivere problemi di conciliazione tra lavoro e vita familiare (44,6%).

<b>Ha vissuto o sta vivendo dei problemi di conciliazione tra lavoro e vita familiare?</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Si	103	30,5	44,6	44,6
	No	128	37,9	55,4	100,0
	Totale	231	68,3	100,0	
Mancante/i	Sistema	107	31,7		
Totale		338	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

Sono le impiegate che più che le operaie a riconoscere l'esistenza di problemi di conciliazione.

<b>Ha vissuto o sta vivendo dei problemi di conciliazione tra lavoro e vita familiare?</b>							
		Qual è la posizione nella professione ricoperta?					Totale
		Dirigente	Quadro	Impiegato	Operaio	Apprendista	
Ha vissuto o sta vivendo dei problemi di conciliazione tra lavoro e vita familiare?	Si	1	5	57	39	0	102
	No	5	4	57	58	2	126
Totale		6	9	114	97	2	228

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

Secondo le risposte fornite il lavoro non sembra aver influito in maniera significativa sulle scelte di vita (64,5% delle rispondenti).

<b>In che modo il suo lavoro ha condizionato le sue scelte di vita?</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Ho posticipato il matrimonio/convi-	20	5,9	6,1	6,1
	venza				
	Ho posticipato la maternità	25	7,4	7,6	13,8
	Ho rinunciato alla maternità	3	0,9	0,9	14,7
	Il lavoro non ha condizionato le mie	211	62,4	64,5	79,2
	scelte familiari				
	Non mi sono mai posta il problema	68	20,1	20,8	100,0
	Totale	327	96,7	100,0	
Mancante/i	Sistema	11	3,3		
Totale		338	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

Con riferimento a possibili condizionamenti delle responsabilità familiari sul lavoro, se si guarda alle percentuali cumulate, il risultato è diverso. Per circa un quarto delle rispondenti (il 25,2%) gli impegni familiari, per varie cause hanno condizionato il lavoro o la carriera professionale. D'altro canto la maggioranza delle rispondenti non vede negli impegni e nella cura dei figli un ostacolo alla vita professionale.

<b>In che modo gli impegni familiari hanno condizionato il lavoro o la carriera professionale?</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
	Ho iniziato a lavorare più tardi	18	5,3	5,5	5,5
	Ho ridotto l'orario lavorativo	28	8,3	8,6	14,1
	Ho interrotto e ripreso il rapporto contrattuale	20	5,9	6,1	20,2
	Hanno condizionato le opportunità di carriera	13	3,8	4,0	24,2
	Sono stata discriminata dall'azienda	3	0,9	0,9	25,1
	Gli impegni familiari non hanno condizionato la mia	245	72,5	74,9	100,0
	condizione professionale				
	Totale	327	96,7	100,0	
Mancante/i	Sistema	11	3,3		
Totale		338	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

Per le donne occupate con figli gli impegni familiari hanno inciso sui tempi di ingresso o permanenza nel mercato del lavoro o sui tempi dedicati al lavoro.

**Tavola di contingenza In che modo gli impegni familiari hanno condizionato il lavoro o la carriera professionale? \* Ha figli?**

		Ha figli?		Totale
		Si	No	
In che modo gli impegni familiari hanno condizionato il lavoro o la carriera professionale?	Ho iniziato a lavorare più tardi	17	1	18
	Ho ridotto l'orario lavorativo	23	5	28
	Ho interrotto e ripreso il rapporto contrattuale	20	0	20
	Hanno condizionato le opportunità di carriera	10	3	13
	Sono stata discriminata dall'azienda	3	0	3
	Gli impegni familiari non hanno condizionato la mia condizione professionale	132	111	243
Totale		205	120	325

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

Se, come sottolineato, la maggioranza delle donne dichiara che le responsabilità familiari non hanno condizionato la vita professionale, ben 209 rispondenti (circa il 64%) dichiarano di aver affrontato i problemi di conciliazione senza ricorrere a supporti esterni e tuttavia sacrificando il proprio tempo. E' evidente come anche questo caso lo stato civile ha una relazione significativa. Separate e conviventi infatti sono quelle che più di altre fanno affidamento solo sulle proprie forze.

**Come ha affrontato o affronta i problemi di conciliazione?**

		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Ha interrotto attività lavorativa	9	2,7	2,8	2,8
	Ha ridotto orario di lavoro	17	5,0	5,2	8,0
	Ha chiesto più collaborazione al coniuge/compartagno	27	8,0	8,3	16,3
	Ha utilizzato servizi per ridurre carico di cura	4	1,2	1,2	17,5
	Ha chiesto aiuto a rete familiare (nonni, parenti)	59	17,5	18,2	35,7
	Si è arrangiata da sola sacrificando tempo libero	209	61,8	64,3	100,0
	Totale	325	96,2	100,0	
Mancante/i	Sistema	13	3,8		
Totale		338	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0



Alle intervistate è stato chiesto cosa potrebbe aiutarle a conciliare meglio le responsabilità familiari e professionali esprimendo un giudizio di rilevanza da 1 (poco importante) a 5 (molto importante) rispetto a quattro possibili opzioni: misure di flessibilità dell'organizzazione del lavoro; maggiore disponibilità e accesso ai servizi di cura; accrescere la disponibilità di servizi di supporto per le donne e gli uomini con responsabilità di cura e lavoro; accrescere la disponibilità di misure economiche a supporto di lavoratori/lavoratrici.

Il giudizio di rilevanza più alto (5 – molto importante) su cui si registra il maggiore consenso (70,1%) delle rispondenti è la disponibilità di misure economiche a supporto di lavoratori/lavoratrici, in particolare contributi economici per l'acquisto di servizi di cura. L'altra misura su cui viene espresso dalla maggioranza delle intervistate un giudizio di rilevanza elevato (60,4%) è la presenza di misure di flessibilità dell'organizzazione del lavoro, in particolare attraverso una maggiore flessibilità dell'orario giornaliero (in particolare in ingresso) e la concessione del part-time al rientro dalla maternità. Tra coloro che indicano come molto importante la disponibilità e l'accesso ai servizi di cura, oltre agli asili aziendali, viene richiamato il bisogno di accrescere la disponibilità di servizi di "dopo scuola", quindi di servizi per i minori che frequentano la scuola primaria e secondaria.

<b>Misure di flessibilità dell'organizzazione del lavoro</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	1 (poco importante)	8	2,4	2,5	2,5
	2	9	2,7	2,8	5,2
	3	25	7,4	7,7	12,9
	4	79	23,4	24,3	37,2
	5 (molto importante)	204	60,4	62,8	100,0
	Totale	325	96,2	100,0	
Mancante/i	Sistema	13	3,8		
Totale		338	100,0		

**Con riferimento all'opzione: "misure di flessibilità dell'organizzazione del lavoro", le chiedo adesso di scegliere tra le seguenti opzioni**

		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Accrescere le possibilità di avere il part-time al rientro da maternità	138	40,8	42,9	42,9
	Accrescere la flessibilità dell'orario giornaliero in entrata e in uscita	106	31,4	32,9	75,8
	Organizzare l'attività in turni unici invece che con orari spezzati	61	18,0	18,9	94,7
	Favorire l'utilizzo di congedi parentali da parte dei padri	3	0,9	0,9	95,7
	Una soluzione organizzativa che consente di organizzare il lavoro	12	3,6	3,7	99,4
	Servizi di "disbrigo pratiche" che l'azienda potrebbe mettere a disposizione	2	0,6	0,6	100,0
	Totale	322	95,3	100,0	
Mancante/i	Sistema	16	4,7		
Totale		338	100,0		

**Accrescere la disponibilità e accesso a servizi di cura**

		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	1 (poco importante)	5	1,5	1,5	1,5
	2	9	2,7	2,8	4,3
	3	29	8,6	8,9	13,2
	4	86	25,4	26,5	39,7
	5 (molto importante)	196	58,0	60,3	100,0
	Totale	325	96,2	100,0	
Mancante/i	Sistema	13	3,8		
Totale		338	100,0		

**Con riferimento all'opzione: "accrescere la disponibilità e accesso ai servizi di cura", le chiedo adesso di scegliere tra le seguenti opzioni**

		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Creare asili aziendali per i figli dei dipendenti	152	45,0	47,2	47,2
	Accrescere la disponibilità di posti negli asili nido	45	13,3	14,0	61,2
	Accrescere la disponibilità di servizi "doposcuola" incluse attività sportive e ludiche	125	37,0	38,8	100,0
	Totale	322	95,3	100,0	
Mancante/i	Sistema	16	4,7		
Totale		338	100,0		

**Accrescere la disponibilità di servizi di supporto per donne e uomini con responsabilità di cura e lavoro**

		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	1 (poco importante)	4	1,2	1,2	1,2
	2	8	2,4	2,5	3,7
	3	37	10,9	11,5	15,2
	4	104	30,8	32,3	47,5
	5 (molto importante)	169	50,0	52,5	100,0
	Totale	322	95,3	100,0	
Mancante/i	Sistema	16	4,7		
Totale		338	100,0		

**Con riferimento all'opzione: "accrescere la disponibilità di servizi di supporto per donne e uomini con responsabilità di cura e lavoro", le chiedo adesso di scegliere tra le seguenti opzioni**

		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Sportello di informazione sui servizi	68	20,1	20,9	20,9
	Orientamento	56	16,6	17,2	38,2
	Servizi per la famiglia	201	59,5	61,8	100,0
	Totale	325	96,2	100,0	
Mancante/i	Sistema	13	3,8		
Totale		338	100,0		

**Accrescere la disponibilità di misure economiche a supporto di lavoratori/lavoratrici**

		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	1 (Poco importante)	2	,6	,6	,6
	2	3	,9	,9	1,6
	3	21	6,2	6,5	8,1
	4	59	17,5	18,3	26,4
	5 (Molto importante)	237	70,1	73,6	100,0
	Totale	322	95,3	100,0	
Mancante/i	Sistema	16	4,7		
Totale		338	100,0		

**Con riferimento all'opzione: "accrescere la disponibilità di misure economiche a supporto di lavoratori/lavoratrici", le chiedo adesso di scegliere tra le seguenti opzioni**

		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Prevedere contributi economici pubblici per l'acquisto di se	320	94,7	100,0	100,0
Mancante/i	Sistema	18	5,3		
Totale		338	100,0		

**La decisione di avere il primo figlio potrebbe dipendere da un maggiore accesso ai servizi di cura per l'infanzia o da una maggiore flessibilità di orario di lavoro**

		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Molto	138	40,8	42,7	42,7
	Poco	83	24,6	25,7	68,4
	Non so	102	30,2	31,6	100,0
	Totale	323	95,6	100,0	
Mancante/i	Sistema	15	4,4		
Totale		338	100,0		

Fonte: ns. elaborazione database risultati con IBM SPSS ver. 22.0

A conclusione del questionario sono state formulate alcune domande sulla valorizzazione della diversità di genere all'interno del posto di lavoro. Circa il 25% delle intervistate esprime una percezione di non soddisfazione rispetto alla valorizzazione delle proprie potenzialità professionali determinata o da una cultura una scarsamente gender sensitive o dall'impossibilità di offrire una piena disponibilità alle esigenze e richieste lavorative.

**Ritieni che in azienda le sue competenze, conoscenze, abilità siano adeguatamente valorizzate?**

		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Si	242	71,6	74,0	74,0
	No	85	25,1	26,0	100,0
	Totale	327	96,7	100,0	
Mancante/i	Sistema	11	3,3		
Totale		338	100,0		

<b>Se NO, secondo lei da che cosa può dipendere?</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Da una cultura aziendale che non valuta la differenza di genere	27	8,0	42,2	42,2
	Da una cultura aziendale che non si fida a dare ruoli di responsabilità	19	5,6	29,7	71,9
	A una difficoltà a dare la piena disponibilità sul lavoro	13	3,8	20,3	92,2
	Da una difficoltà che le stesse donne hanno a promuovere se stesse	5	1,5	7,8	100,0
	Totale	64	18,9	100,0	
Mancante/i	Sistema	274	81,1		
Totale		338	100,0		

Con riferimento all'accesso ad opportunità formative il 38% delle intervistate dichiara di non essere stata coinvolta.

<b>Ha avuto occasioni di partecipazione a percorsi di formazione durante l'orario di lavoro?</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Si	202	59,8	62,0	62,0
	No	124	36,7	38,0	100,0
	Totale	326	96,4	100,0	
Mancante/i	Sistema	12	3,6		
Totale		338	100,0		

<b>Se NO perché?</b>					
		Frequenza	%	% valida	% cumulativa
Valido	Perchè organizzati in orari non compatibili con i miei impegni familiari	10	3,0	8,6	8,6
	Perchè non sono mai stata invitata a partecipare	106	31,4	91,4	100,0
	Totale	116	34,3	100,0	
Mancante/i	Sistema	222	65,7		
Totale		338	100,0		

## 7. PRINCIPALI EVIDENZE E RACCOMANDAZIONI/INDICAZIONI DI POLICY

### Ambito di valutazione 1. Promozione dell'ottica di genere (gender mainstreaming) nell'ambito delle politiche regionali di coesione finanziate dai fondi strutturali e regionali

1.1. In quale misura le politiche regionali di coesione hanno promosso l'integrazione della prospettiva di genere e hanno favorito l'assunzione di impegni/responsabilità per l'attuazione del principio di uguaglianza e non discriminazione, in particolare per il miglioramento della qualità e della sostenibilità del lavoro femminile?

1.2. In quali aree di intervento la programmazione regionale delle politiche di coesione ha contribuito alla mobilitazione di risorse finanziarie "gender oriented" e quale approccio (mainstreaming orizzontale/mainstreaming verticale; azioni di sistema – azioni individuali di empowerment) è stato adottato in fase di attuazione degli interventi dei PO e PA?

1.3. Quali sono stati i principali punti di forza e quali le criticità in termini di rafforzamento della capacità istituzionale di innovare i sistemi regionali di istruzione, formazione e lavoro e il sistema di Welfare per favorire la partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro e migliorare la qualità dell'occupazione femminile?

Attraverso la mappatura del quadro normativo regionale sono stati individuati 7 ambiti di policy e 16 obiettivi gender sensitive che definiscono il perimetro di intervento e le priorità d'azione della strategia regionale per la promozione della parità tra donne e uomini. Gli ambiti di intervento riguardano:

- ambito 1. Mercato del lavoro e imprenditorialità femminile
- ambito 2. Conciliazione tra vita e lavoro
- ambito 3. Sostegno alla famiglia e alla genitorialità
- ambito 4. Offerta di servizi socio educativi per la prima infanzia
- ambito 5. Emersione del lavoro nero legato ai servizi di cura
- ambito 6. Contrasto alla violenza di genere
- ambito 7. Diffusione della cultura di genere.

In relazione alla partecipazione femminile al mercato del lavoro (ambito 1), le priorità riguardano l'accesso al mercato del lavoro, anche attraverso lo sviluppo di iniziative imprenditoriali:

1.1. Promuovere le pari opportunità e superare le discriminazioni tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nelle retribuzioni, nonché nello sviluppo professionale di carriera;

1.2. Promuovere l'imprenditoria femminile

Il rafforzamento delle misure di conciliazione tra vita e lavoro (ambito 2), quale strategia per rafforzare la sostenibilità della partecipazione femminile al mercato del lavoro e la qualità del lavoro di lavoratori e lavoratrici, si focalizza su un mix di priorità e ambiti di intervento, inclusa la qualificazione dei profili professionali legati ai servizi di cura e assistenza:

2.1 Promuovere la flessibilità nell'organizzazione del lavoro e negli orari delle imprese in ottica family friendly;

2.2 Azioni positive per favorire l'utilizzo dei congedi parentali;

2.3 Sviluppare i servizi di cura;

2.4 Favorire percorsi formativi specifici.

Per la promozione della parità effettiva tra uomini e donne, il quadro normativo regionale sostiene la promozione di interventi in ottica di genere anche all'interno degli interventi diretti a sostenere la famiglia e il ruolo genitoriale (ambito 3), e in particolare allo scopo di:

3.1 *Promuovere la parità tra uomo e donna e la corresponsabilità nei doveri di cura dei figli, dell'educazione e dell'assistenza parentale in famiglia;*

3.2 *Promuovere il valore sociale della maternità e paternità.*

Il quadro normativo regionale è intervenuto per assicurare, in linea con le misure nazionali legate allo sviluppo di un piano per gli asili nido, l'ampliamento dell'offerta formativa dei servizi socioeducativi per la prima infanzia (ambito 4) con l'obiettivo di:

4.1 *Sviluppare il sistema educativo integrato dei servizi per la prima infanzia.*

Ai nuovi bisogni legati all'invecchiamento della popolazione e alla maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro hanno richiesto, il quadro regionale ha risposto, oltre che attraverso il rafforzamento della rete territoriale dei servizi, attraverso la valorizzazione e qualificazione del lavoro di cura (ambito 5), anche nell'ottica di favorire la regolarizzazione di settori occupazionali caratterizzati da una rilevante femminilizzazione:

5.1 *Sostenere la regolarizzazione ed emersione del lavoro di cura*

5.2 *Promuovere la qualificazione e il sostegno all'attività di assistenza familiare*

Per stimolare la programmazione e attuazione di iniziative dirette a contrastare le varie forme di violenza fisica, sessuale (ambito 6), psicologica il legislatore regionale è intervenuto per:

6.1 *Contrastare forme di abuso e violenza*

6.2 *Offrire sostegno alle donne vittime di violenza*

L'azione di mainstreaming di promozione della parità uomo-donna attraverso il rafforzamento della cultura di genere (ambito 7) è supportata da disposizioni legislative dirette a:

7.1 *Promuovere la valorizzazione della differenza di genere*

7.2 *contrastare gli stereotipi di genere*

7.3 *Promuovere azioni positive*

L'analisi consente di esprimere un **giudizio positivo sul quadro normativo regionale del Friuli Venezia Giulia che regola il quadro di governance delle politiche di parità tra donne e uomini.**

Tale evidenza risulta del resto coerente con gli esiti del confronto delle performances delle Regioni italiane emergente dall'indice di sensibilità di genere elaborato da ISFOL. L'assetto normativo e strategico costruito a livello regionale consentirebbe di implementare un quadro organico e coerente di interventi basato su un "approccio di mainstreaming" in linea con le indicazioni sia della programmazione 2000-2006, sia con quella 2007-2013.

Tale giudizio positivo espresso nei confronti del quadro strategico, non è immediatamente riferibile anche alla capacità di traduzione del quadro legislativo in interventi e misure effettive in grado di supportare il raggiungimento degli obiettivi europei, nazionali e regionali in tema di promozione della parità di genere. **L'analisi condotta attraverso la valutazione unitaria, evidenzia infatti che nell'ambito delle politiche di coesione finanziate dai fondi strutturali la dimensione di genere è stata attuata, attraverso azioni positive e di mainstreaming, quasi esclusivamente attraverso il Fondo Sociale Europeo**, che ha sostenuto azioni e progetti anche in forma integrata con altri strumenti regionali e nazionali. Il confronto tra i due periodi di programmazione del Fondo Sociale Europeo, 2000-2006 e 2007-2013, mostra inoltre una forte capacità di promuovere iniziative sperimentali a carattere innovativo in particolare nel corso del primo periodo di programmazione, che non sempre ha avuto continuità e sviluppo nel periodo successivo. Da questo punto di vista sembrerebbero emergere due principali criticità, una strutturale e l'altra congiunturale:

- la capacità istituzionale e amministrativa di programmazione e gestione di interventi sperimentali e a forte carattere innovativo (sia in relazione agli interventi finanziati che ai soggetti coinvolti nell'attuazione) necessari per l'attuazione di misure di promozione delle pari opportunità e della cultura del diversity management all'interno delle imprese;

- l'attuale contesto di forte riduzione delle risorse disponibili, che ha indebolito il livello di tensione e attenzione verso il raggiungimento degli equality target per assicurare risorse addizionali alle misure per ridurre l'impatto occupazionale della crisi.

In particolare, la scelta effettuata nel corso della programmazione 2000-2006 di utilizzazione dello strumento della Sovvenzione Globale ha assicurato sia la mobilitazione di rilevanti risorse finanziarie, sia l'attivazione di un mix innovativo di interventi.

Mentre il POR FSE 2000-2006 evidenzia una focalizzazione in fase di programmazione e attuazione sull'incremento della partecipazione della componente femminile della popolazione nel mercato del lavoro, il POR FSE 2007-2013 esprime una scelta di policy orientata a sostenere e valorizzare i processi di conciliazione lavorofamiglia come elemento qualificante dell'intervento della Regione per innalzare i livelli di partecipazione e permanenza delle donne sul mercato del lavoro.

Durante la programmazione 2000-2006 e 2007-2013 del POR FSE, **l'azione della Regione si è concentrata su 5 aree di intervento:**

- formazione finalizzata a favorire processi di ingresso o rientro nel mercato del lavoro della componente femminile;
- sperimentazione e consolidamento di strumenti atti a favorire processi di conciliazione fra vita lavorativa e familiare;
- attività di rafforzamento del contrasto al lavoro illegale e sommerso nell'ambito dei servizi di cura, in particolare il lavoro domestico, attraverso il potenziamento di meccanismi di intermediazione tra domanda e offerta di servizi di assistenza familiare; emersione e qualificazione del lavoro di assistenza a domicilio; potenziamento del ruolo dei CPI;
- crescita della cultura imprenditoriale ed il sostegno agli interventi di creazione di nuova impresa, con particolare attenzione allo sviluppo dell'imprenditoria;
- la diffusione settoriale e territoriale della cultura di genere e di quella delle pari opportunità in particolare nella piccola e media impresa e nelle attività produttive a sostegno della sperimentazione di forme innovative di organizzazione del lavoro "family friendly"

Tale quadro risulta coerente con le linee di azione strategiche di breve periodo definite dal Programma triennale 2009-2011, approvato sulla base della Legge Regionale 18/05, che costituisce, a livello regionale, il quadro legislativo in materia di lavoro, attraverso cui è stata promossa una strategia finalizzata a:

- migliorare la qualità e la quantità del lavoro e della formazione;
- rafforzare la coesione sociale favorendo l'inserimento lavorativo e forme di tutela dei soggetti a rischio di esclusione;
- promuovere le pari opportunità di genere e la conciliazione dei tempi di lavoro, vita e cura, qualificare le competenze professionali in funzione della crescita e competitività del sistema economico e territoriale.

Le aree di intervento sono inoltre in linea con gli orientamenti espressi dalle leggi Regionali:

- 5/2005, relativa alle norme per l'accoglienza e l'integrazione sociale delle cittadine e dei cittadini stranieri immigrati;
- 20/2005 sul sistema educativo integrato dei servizi per la prima infanzia;



- 6/2006 relativa al sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e tutela dei diritti di cittadinanza sociale;
- 20/2006 concernente norme in materia di cooperazione sociale.

In conclusione, l'integrazione del principio di genere nella programmazione e attuazione delle politiche di coesione, mentre appare organica a livello di costruzione di una strategia "gender sensitive" mostra delle criticità, strutturali e congiunturali, nella costruzione di un sistema che consenta l'attuazione di tale strategia, cioè nella piena ed effettiva capacità istituzionale di tradurre la strategia in concrete azioni ed interventi e di costruire sistemi di monitoraggio e valutazione in grado di verificare il loro corretto andamento. **Per migliorare la capacità di conseguire gli obiettivi e i risultati di policy in materia di promozione della parità di genere, appare opportuno assicurare nella programmazione 2014-2020 l'adozione di soluzioni in grado di dotare le strutture poste a presidio della gestione dei fondi Strutturali e di Investimento Europei della capacità di programmare e implementare azioni dirette a sostenere la promozione della parità di genere e delle pari opportunità per tutti.**

A tale scopo vengono formulate le seguenti raccomandazioni:

- è necessario assicurare in fase di programmazione e attuazione dei Programmi Operativi Regionali dei fondi strutturali 2014-2020 una chiara visibilità delle priorità di intervento dirette al superamento delle discriminazioni di genere e della parità tra donne e uomini, intervenendo contestualmente attraverso la promozione di misure specifiche e di interventi di mainstreaming (approccio duale);
- la pluralità di ambiti di intervento e di misure attuative coinvolte nella programmazione e attuazione della politiche di parità tra donne e uomini delineata dal quadro normativo regionale rende opportuna la definizione di una matrice condivisa delle responsabilità (intersettoriale e interassessorile) dei vari livelli di governance coinvolti a livello dell'amministrazione regionale
- l'integrazione delle politiche e il coordinamento degli interventi dovrebbe trovare concretizzazione nella definizione di un quadro di programmazione unitario delle politiche regionali per la promozione della parità tra donne e uomini, che potrebbe essere iscritto in un arco temporale coincidente con la programmazione pluriennale dei fondi Strutturali e di Investimento europei

## Ambito di valutazione 2. Promozione della partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro e avanzamento della qualità dell'occupazione femminile.

2.1. Quali risultati ha conseguito la politica regionale per accrescere la partecipazione femminile al mercato del lavoro in termini quantitativi e qualitativi?

2.2. Qual è il contributo (risultati, lezioni apprese e buone pratiche) che la politica di coesione regionale ha offerto per la sperimentazione di strategie e interventi (azioni di sistema e misure di empowerment individuale) per la promozione della pari indipendenza economica di uomini e donne?

2.3. Quali azioni sono state intraprese e con quali risultati per favorire la presenza e permanenza nel mercato del lavoro di gruppi di donne in situazioni di particolare vulnerabilità o svantaggio dovuto, per esempio, a motivi di età o provenienza geografica (matri sole, donne residenti in aree rurali, over 45, inoccupate/disoccupate di lunga durata, sotto-occupate, donne immigrate)?

**L'analisi dei principali indicatori regionali esprime un'evoluzione positiva della partecipazione femminile al mercato del lavoro per il periodo 2000-2011** che ha condotto ad un sostanziale allineamento della regione Friuli Venezia Giulia ai livelli partecipativi registrati nel nord Italia e al rafforzamento, rispetto al quadro nazionale, della capacità del mercato del lavoro regionale di integrare e mantenere la componente femminile. L'evoluzione del contesto regionale ha condotto ad una progressiva riduzione del differenziale di genere che pone la regione Friuli Venezia Giulia in una posizione migliore rispetto a quella del nord Italia e in linea con i dati registrati a livello europeo.

**I progressi registrati in Friuli Venezia Giulia nel periodo 2000-2011 sono riconducibili ad una accresciuta partecipazione al mercato del lavoro delle fasce di età adulte ed in particolare** alla fascia di età 35-44. Negli ultimi anni si registra un rilevante aumento nella componente femminile del differenziale occupazionale legato alle classi di età, fatto che esprime una criticità rispetto all'integrazione nel mercato del lavoro delle giovani donne. Con riferimento al contesto regionale tale criticità pare riconducibile: ad una concentrazione degli interventi delle politiche di coesione rispetto alla partecipazione al mercato del lavoro della classe di età 35-44 (nel 2011 il Friuli Venezia Giulia raggiunge infatti un target migliore rispetto al dato nazionale e del nord Italia per il tasso di attività e occupazione femminile della fascia di età 35-44); alle criticità congiunturali della crisi che hanno inciso negativamente in modo determinante, come del resto a livello europeo e nazionale, sulla partecipazione giovanile al mercato del lavoro e con particolare forza rispetto all'ingresso e permanenza nel mercato del lavoro delle giovani donne.

Con riferimento alla qualità della partecipazione femminile al mercato del lavoro, l'analisi si è focalizzata sull'offerta pubblica di servizi per l'infanzia, quale indicatore chiave per la valutazione della sostenibilità e qualità dell'accesso e della permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Da questo punto di vista occorre distinguere due livelli di intervento: uno rivolto a superare le carenze infrastrutturali, l'altro a migliorare il livello di accessibilità e fruibilità dei servizi di cura. **Il tasso di copertura di servizi pubblici (percentuale dei Comuni che hanno attivato il servizio sul totale dei Comuni) per servizio di asilo nido e servizi per l'infanzia pone il Friuli Venezia Giulia in una posizione di eccellenza a livello nazionale. I dati mostrano una copertura nel 2011/2012 pari al 100% per i servizi all'infanzia, tale target positivo** è stato raggiunto partendo nel 2003/2004 da una copertura inferiore al 50%. Il rafforzamento dell'offerta ha anche consentito dal 2003/2004 al 2011/2012 il raddoppiamento della percentuale di bambini di età 0-2 anni che utilizzano i servizi per l'infanzia passando dal 9,4% nel 2003/2004 al 20,7% nell'anno scolastico 2011/2012. Tale dato, seppur positivo, è lontano dal target del 33% fissato nel 2002 dal Consiglio europeo di Barcellona.

Nel periodo di riferimento, **le attività cofinanziate dalle politiche di coesione hanno sostenuto un percorso avviato dalla Regione (Progetto "Assistenti familiari", progetto "Professionisti in famiglia" e progetto "Si.con.te") per la sperimentazione di strumenti operativi diretti a sostenere il processo di emersione e qualificazione del lavoro sommerso nel campo del lavoro**

**di cura.** In particolare è stata introdotta una funzione dedicata nei CPI di orientamento e counselling per le figure di assistenti familiari e la creazione di una rete pubblico/privato in grado di includere soggetti che – legalmente - intercettano la domanda e l’offerta di lavoro domestico e promuovono percorsi di formazione dello stesso. Della contrattualizzazione dei rapporti di lavoro hanno beneficiato prevalentemente donne immigrate (cittadine di Paesi Ue e di Paesi terzi). Dal punto di vista dell’occupazione femminile, le sperimentazioni hanno contribuito ad accrescere il riconoscimento del valore sociale ed economico della figura di assistente familiare, attraverso strumenti di emersione e qualificazione, quale opportunità occupazionale e allo stesso tempo di sostenere la domanda di servizi di conciliazione da parte delle famiglie.

Alla luce delle evidenze emerse, vengono formulate le seguenti raccomandazioni:

- la programmazione 2014-2020 delle politiche di coesione economica, sociale e territoriale della regione Friuli Venezia Giulia, come già espresso in sede di valutazione ex-post 2000-2006 del FSE, deve puntare maggiormente ad accrescere il potenziale ancora non pienamente espresso della componente femminile anche attraverso l’integrazione trasversale e orizzontale dell’ottica di genere rispetto agli ambiti di policy che non sono “solitamente” ricollegati alla promozione delle pari opportunità, ad esempio nell’ambito delle politiche in materia di ricerca e innovazione, di sviluppo dell’agenda digitale, di mobilità, di rafforzamento della competitività delle PMI (ambiti prevalenti di intervento del FESR)
- nella prossima programmazione deve essere rafforzata l’attenzione delle politiche regionali rispetto ai fenomeni di segregazione orizzontale e verticale attraverso la promozione di interventi integrati che consentano alla componente femminile, in particolare le giovani donne in possesso di titoli di studio elevati e che costituiscono il potenziale non utilizzato della Regione, di elevare le performances occupazionali del territorio e di qualificare ulteriormente il capitale umano presente. L’intervento sulla riduzione della segregazione ha inoltre un conseguente impatto sulla riduzione del gap retributivo tra donne e uomini
- le misure dirette ad affrontare le sfide necessarie a rilanciare lo sviluppo economico del territorio, in particolare per la riduzione dei tassi di disoccupazione giovanile e il sostegno alle iniziative imprenditoriali innovative anche a carattere sociale, devono essere declinate nell’ambito di un rinnovato impegno all’attenzione di genere e alla promozione della non discriminazione quale componente chiave della strategia di rafforzamento della coesione economica e sociale

### Ambito di valutazione 3. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita.

*3.1. Quali azioni sono state intraprese per migliorare la qualità e la sostenibilità delle condizioni del lavoro femminile, incluse le misure dirette a favorire lo sviluppo del welfare aziendale?*

*3.2. Quali risultati ha conseguito la politica regionale di coesione in termini di introduzione di misure/servizi di conciliazione in un’ottica di rafforzamento e integrazione delle misure e degli strumenti impiegati nei percorsi di politica attiva del lavoro?*

*3.3. Qual è il contributo che la politica di coesione regionale ha offerto per l’attivazione di una rete territoriale diversificata e di qualità di servizi di conciliazione in grado di rispondere efficacemente ed in tempi congrui ai bisogni sociali espressi dal territorio?*

**Il rapporto di valutazione finale della programmazione 2000-2006 evidenzia una concentrazione degli interventi attuativi nei confronti della crescita della partecipazione della componente femminile nel mercato del lavoro** che, nel periodo di riferimento, ha recuperato lo scarto rispetto a quella maschile, sia in termini di tasso di attività che di occupazione. Il rapporto rileva infatti le ottime performances dimostrate dal programma e rende conto di un miglioramento complessivo della condizione femminile nella Regione

con un recupero del gap di genere sul mercato del lavoro particolarmente positiva. Nel periodo di programmazione la differenza dei tassi di attività tra gli uomini e le donne è scesa dal 27% al 19%, quella del tasso di occupazione dal 29,7% al 19,8% e, infine, quella relativa ai tassi di disoccupazione segnava una progressiva chiusura della forbice a favore delle donne: dai 7 punti percentuali si è passati infatti ai 2,4. Il rapporto di valutazione non rilevava particolari evidenze sul piano del contributo offerto dalla programmazione al miglioramento complessivo della condizione delle donne sul mercato del lavoro, ma si limitava a registrare un trend positivo (peraltro coerente con i trend registrati nei territori del nord-est di Italia).

**L'analisi della documentazione strategica ed attuativa del FSE 2007-2013 (con particolare riferimento ai PPO) evidenzia alcune scelte di policy orientate a sostenere e valorizzare i processi di conciliazione lavoro-famiglia come elemento qualificante dell'intervento della Regione** per innalzare i livelli di partecipazione e permanenza delle donne sul mercato del lavoro. Ciò attraverso un'azione sinergica:

- in grado di fornire risposte alla domanda di servizi di cura,
- diretta a qualificare l'offerta di tali servizi (attraverso la formazione delle figure professionali degli assistenti familiari)
- in grado di accompagnare tale percorso attraverso il coinvolgimento diretto degli operatori dei Centri per l'Impiego come snodo organizzativo dei territori coinvolti.

Questo filone di interventi si è progressivamente sviluppato a partire dalla programmazione 2000-2006, anche in coerenza con l'avvio e il rafforzamento di servizi alla famiglia che evidenzia l'esistenza di una strategia di interventi volti a perseguire, in maniera sistemica e sostenibile, la crescita di un sistema di supporto alla famiglia da parte dell'impresa ma anche sul versante del modello di welfare territoriale, condizione indispensabile questa per conferire efficacia ed efficienza agli sforzi messi in campo dalle realtà imprenditoriali.

Nella programmazione 2007-2013, è stata inoltre delineata **un'azione di sistema per la conciliazione dei tempi lavorativi e familiari** (delibera della Giunta Regionale n.1478 del 24 giugno 2009) diretta ad avviare una serie di interventi innovativi volti ad agire sul lato della domanda di lavoro. Nonostante l'impegno programmatico, le fasi di sviluppo hanno trovato attuazione solo parzialmente, sia in ragione di fattori interni (ri-conducibili a successive scelte dell'Amministrazione regionale) che esterni (tempistica relativa alla pubblicazione degli avvisi della legge 53/2000). In particolare con l'avviso pubblico **"Progetti sperimentali in azienda finalizzati ai processi di riorganizzazione degli orari di lavoro funzionali alla valorizzazione dell'approccio femminile e maschile al mercato del lavoro"**, sono state finanziate azioni presentate dalle imprese per introdurre misure flessibili tese a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, e nuove forme di organizzazione del lavoro in azienda.

Nell'ambito del bando sono state avviate sperimentazioni di modelli organizzativi alternativi flessibili per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare attraverso la promozione di piani di flessibilità, piani di congedo di maternità. Gli interventi sono stati promossi sia da aziende già sensibili al tema sia da realtà che hanno affrontato per la prima volta il tema della conciliazione in termini di una organizzazione aziendale "gender sensitive". A seconda del contesto, i beneficiari hanno espresso una percezione positiva dei risultati attesi in termini di sviluppo e messa a sistema di interventi attivati in passato in risposta a "situazioni emergenziali" o di emersione di bisogni prima non rilevati o inascoltati. Un risultato unanimemente percepito da tutti i beneficiari è il fatto che l'approccio alla conciliazione attraverso misure dirette all'adozione di modelli organizzativi "family friendly" ha consentito di andare oltre l'approccio "ordinario" che vede nelle misure di conciliazione una possibile risposta a un problema tipicamente femminile. I beneficiari hanno infatti sottolineato come proprio a partire dalle esigenze strettamente legate alle esigenze di cura familiare, prevalentemente espresse dalle lavoratrici, è stato possibile avviare una riflessione in termini di efficienza organizzativa interna e di miglioramento della competitività dell'azienda. Positiva è apparsa la valutazione della funzione di supporto offerta all'azienda dal consulente esterno, anche nell'ottica appunto di offrire agli interventi un ambito di azione e riflessione più ampio rispetto a quello strettamente legato al "problema" della maternità in azienda. Inoltre, come sottolineato dai beneficiari, in fase di applicazione concreta delle misure

family friendly ci si scontra spesso con questioni di tipo tecnico che attengono al rispetto della disciplina legale della contrattualistica o fiscale. Attraverso la partecipazione all'iniziativa, e in particolare attraverso il supporto dell'esperto esterno, le aziende hanno potuto avviare una riflessione e confronto sulle misure in grado di assicurare una flessibilità effettiva e sostenibile per l'intera organizzazione aziendale. La partecipazione all'iniziativa ha rappresentato per molte aziende una prima occasione all'esterno per la creazione di reti territoriali di servizi di conciliazione sia per assicurare l'offerta di servizi di conciliazione che per lo scambio di esperienza con altre realtà già impegnate nella progettazione e realizzazione di misure family friendly.

I progetti, cofinanziati dal POR FSE e avviati nel 2010, pur previsti nelle successive annualità, non sono stati però rifinanziati in quanto la Regione ha condizionato la nuova emissione dell'avviso ad elementi di valutazione di impatto degli interventi finanziati. Tale scelta, pur legata alla necessità di orientare adeguatamente le scelte di programmazione attuativa, non appare tuttavia coerente con le scelte esplicitate nei PPO dove tale filone di interventi ha mantenuto sempre una sua costante presenza. Nonostante nei successivi Piani Annuali questo specifico ambito di intervento sia stato sempre riproposto, con l'impegno di una dotazione finanziaria, non è stata fornita continuità di attuazione.

Alla luce delle evidenze emerse, vengono formulate le seguenti raccomandazioni:

- in linea con l'approccio adottato nei periodi 2000-2006 e 2007-2013, assicurare nella prossima programmazione lo sviluppo delle tre dimensioni di intervento delle politiche dirette a rafforzare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e migliorare la qualità dell'occupazione femminile: misure di empowerment che hanno come target specifico le donne nell'ambito delle politiche attive del lavoro; misure volte a trasformare e superare le discriminazioni di genere all'interno dell'azienda attraverso la promozione del diversity management e di una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro; misure di supporto ad un più ampio processo di cambiamento del contesto per la trasformazione delle relazioni all'interno della famiglia e della società;
- stimolare maggiormente iniziative sperimentali a sostegno di processi di innovazione sociale per il rafforzamento dei servizi di conciliazione, in particolare attraverso il coinvolgimento attivo, in fase di programmazione e attuazione degli interventi, degli attori economici e sociali del settore pubblico e privato, anche in ottica di sviluppo del welfare territoriale. In tal senso la capacità di costruire un approccio unitario con le politiche e misure di modernizzazione dei servizi sociosanitari, di promozione del welfare aziendale e della responsabilità sociale di impresa, di impiego delle TIC, potrebbe rappresentare una leva vincente per il rafforzamento e il miglioramento della qualità dei servizi di conciliazione
- rafforzare la capacità istituzionale e amministrativa di programmazione e gestione di interventi sperimentali e a forte carattere innovativo (sia in relazione agli interventi finanziati che ai soggetti coinvolti nell'attuazione) necessari per l'attuazione di misure di promozione delle pari opportunità e della cultura del diversity management all'interno delle imprese

## Ambito di valutazione 4. Sostenibilità delle pratiche sperimentate

*4.1. Quali risultati della politica di coesione regionale 2000-2013 possono essere capitalizzati per favorire il conseguimento degli obiettivi della strategia Europa 2020 nel prossimo periodo di programmazione?*

In relazione a tale ambito di valutazione, trasversale a quelli già esaminati e oggetto di specifiche raccomandazioni, emergono le seguenti evidenze e raccomandazioni:

- la Regione ha costruito un modello di governance forte intorno alla promozione delle pari opportunità tra donne e uomini, sia sul piano normativo che del disegno delle policy, integrando interventi ed azioni sia a livello nazionale (Intesa DPO-Regioni) che regionali (Fondi Regionali, FSE). Uno sforzo maggiore andrebbe tuttavia effettuato sulla programmazione congiunta tra Fondi comunitari (in particolare FESR e FEASR) dove invece non si ravvisano forme di integrazione, malgrado le raccomandazioni espresse al termine del periodo 2000-2006;
- la difficoltà ad integrare le pari opportunità tra donne e uomini nella programmazione regionale delle politiche di coesione, non è insita tanto nella costruzione di una strategia "gender sensitive" quanto piuttosto nella costruzione di un sistema interno all'Amministrazione regionale che consenta l'attuazione di tale strategia. Per rafforzare l'efficienza attuativa e la capacità di traduzione degli obiettivi della programmazione 2014-2020 in risultati appare necessario rafforzare l'adeguatezza delle risorse umane, dell'organizzazione e della capacità amministrativa per la gestione dei programmi operativi in termini di: a) capacità di raccordo e coordinamento tra le diverse Direzioni regionali coinvolte; b) traduzione della strategia in concrete azioni ed interventi, c) costruzione di sistemi di monitoraggio e valutazione in grado di verificare il loro corretto andamento.

## 8. APPENDICE

### INDAGINI DIRETTE – QUESTIONARIO

#### SEZIONE I ANAGRAFICA

##### 1.1. La sua età ?

##### 1.2. Provincia di residenza?

##### 1.3 Nazionalità?

##### 1.4 Qual è il suo titolo di studio più elevato?

Se elementare: salta alla 1.11  
 Se media: alla 1.11  
 Se scuola secondaria superiore passa a domanda 1.5  
 Se laurea passa a 1.6

##### 1.5 Che scuola secondaria superiore ha frequentato?

##### 1.6 Quale laurea ha conseguito?

##### 1.7 Ha figli ? Se si quanti?

Nessun figlio: SE ANCHE DOMANDA 1.x E' NO SALTA SEZIONE II  
 Da un figlio in poi PROCEDE INTERVISTA

##### 1.8 Che età ha o hanno?

##### 1.9 Ci sono persone a lei vicine (in famiglia o parenti) con bisogni particolari di cui ha la responsabilità di cura?

Se ANCHE 1.7 E' NO NON SI FA SEZIONE II

Genitori o parenti anziani? SI NO

Disabili? SI NO

Altro: specificare

##### 1.10 Stato civile

Nubile a

Convivente b

Coniugata c

Separata /divorziata d

Vedova e

SE CONVIVENTE O CONIUGATA PROSEGUI SE NO SALTA A 1.15

##### 1.11 Qual è attualmente la condizione lavorativa del coniuge o convivente?

Occupato a

Disoccupato in cerca di prima occupazione b

Disoccupato in cerca di nuova occupazione c

Studente d

Pensionato c

Altro e

## 1.12 Qual è la sua situazione occupazionale?

Occupata come dipendente/lavoratore a progetto	(vai a sezione III)
Occupata in attività autonoma	vai a sezione III
Disoccupata in cerca di prima occupazione	(vai a sezione IV) c
Disoccupata in cerca di nuova occupazione	(vai a sezione IV) d
Disoccupata ma non cerco o lavoro	(vai a sezione V) e

## 1.13 Ha beneficiato di interventi per la promozione dell'occupazione femminile nel mercato del lavoro

Si a  
No b

Se sì quale/i

## SEZIONE II RESPONSABILITÀ DI CURA E ORGANIZZAZIONE FAMILIARE

1.11 = b,c,d e 1.12 = a

### 2.1 Con chi divide le responsabilità/ attività familiari?

#### esempi

Marito/convivente	a
Genitori propri o del coniuge/convivente	b
Collaboratrice domestica	c
Baby sitter	d
Badante	e
Altri familiari	
No, nessun aiuto	f

### 2.2 Ha utilizzato o utilizza con regolarità servizi di cura?

#### Se SÌ quali?

A ) Strutture esterne (pubbliche private)

B) Collaboratore familiare (colf, badante baby sitter)– vai a 2.3 A) E 2.3 B)

#### Se NO Perché?

Suggerimenti

Nella zona non ci sono strutture o sono comunque distanti

Le strutture disponibili in zona non rispondono alle mie esigenze dal punto di vista dell'orario

Le strutture nella mia zona hanno un costo elevato

Ho provato ma le strutture disponibili non hanno posti sufficienti e la domanda è stata rifiutata

Preferisco gestire la cura con congedi da lavoro e rete familiare

### 2.3 A). Come mai ha deciso di utilizzare un assistente familiare CASO MINORI (colf/baby sitter?)

Ho usufruito di incentivi/voucher per assumere l'assistente familiare

Non utilizzo la struttura perché il bambino è troppo piccolo e preferisco affidarlo alla baby sitter

Non avevo alternative perché nella zona non ci sono strutture o sono comunque distanti

Le strutture disponibili in zona non rispondono alle mie esigenze dal punto di vista dell'orario

Altro



### **2.3 B) 2.6. Come mai ha deciso di servirsi di un assistente familiare CASO ANZIANI O PERSONA NON AUTO SUFFICIENTE?**

Perché risponde meglio alle esigenze di lavoro

Perché non c'erano altre alternative

Perché ho usufruito di incentivo/voucher per assunzione dell'assistente familiare

Perché la persona ha conseguito le qualifiche per fornire assistenza adeguata

### **2.4. Per la ricerca o gestione dei servizi di cura si è avvalsa dei servizi pubblici (sportelli presso centri per l'impiego, sportelli orientamento) dedicati?**

Si

No

Se si quali?

### **2.5 In generale in che misura il coniuge/convivente collabora alla gestione della casa e al lavoro di cura**

#### **SUGGERIMENTI**

Per niente mi occupo di tutto io

a

Totalmente si occupa di tutto lui

b

Il lavoro domestico e le responsabilità di cura sono divise equamente

c

Collabora ma non in modo rilevante

d

### **2.6 Il padre del bambino ha usufruito del periodo di congedo parentale?**

#### **SUGGERIMENTI**

Si, ha usufruito (in caso affermativo) .....Per quanti giorni (specificare)

No, non eravamo a conoscenza di questa opportunità

No, eravamo a conoscenza ma non ne ha usufruito

No, di comune accordo, abbiamo preferito che usufruissi io del congedo

No, abbiamo valutato ma non era compatibile con le esigenze di lavoro

## **SEZIONE 3 DONNE DISOCCUPATE IN CERCA DI NUOVA OCCUPAZIONE**

### **3.1 In che anno è iniziato il suo ultimo lavoro?**

Mese e anno

### **3.2 Quando si è concluso il suo ultimo lavoro?**

Mese e anno

### **3.3 Per quale motivo ha smesso di lavorare?**

Licenziamento

a

Chiusura dell'azienda

b

Termine del contratto di lavoro

c

Dimissioni

d

La mia attività autonoma o d'impresa non garantiva un reddito sufficiente

SE 3.3 = DIMISSIONI

### 3.4 Per quali motivi ha deciso di dimettersi? (max 3 risposte in ordine di importanza )

#### Suggerimenti

Nascita del primo figlio  
Nascita di un altro figlio (dopo il primo)  
Desiderio di dedicarmi totalmente alla cura del/i figlio/i  
Necessità di provvedere alla cura di persone non autosufficienti  
Il lavoro non era adatto alle mie competenze e aspirazioni  
Pressioni familiari  
Incompatibilità tempi di cura e di lavoro  
Mancanza di flessibilità dell'orario di lavoro  
Mancanza di sostegno rete familiare  
Inaccessibilità dei servizi (assenza, lontananza)  
Costo elevato dei servizi  
Non convenienza economica di aiuti privati (baby sitter o altro)

### 3.5 Qual era la posizione nella professione ricoperta?

Dirigente  
Quadro  
Impiegato  
Operaio  
Apprendista

### 3.6 Quale era il tipo di contratto?

Risposta libera (a tempo determinato o indeterminato)

### 3.7 In quale settore di attività economica svolgeva la sua attività?

Risposta libera

### 3.8 Svolgeva attività lavorativa?

A tempo pieno a  
Parttime orizzontale ( numero fisso di ore/giorno tutti i giorni lavorativi) b  
Parttime verticale (numero di giorni/settimana) c

### 3.9 Per quali motivi ha deciso di riprendere a lavorare? (anche più di una risposta)

#### Suggerimenti

Per contribuire al bilancio familiare  
Per essere indipendente dal punto di vista finanziario  
Per realizzazione professionale  
Disponibilità di nidi per l'infanzia e scuole materne pubbliche  
Disponibilità di nidi per l'infanzia e scuole materne private  
Migliori opportunità di lavoro a tempo ridotto o flessibile  
Sono venuta a conoscenza di incentivi/voucher finanziati da Regione Friuli Venezia Giulia a favore occupazione femminile

### 3.10 Cosa potrebbe aiutarla a trovare lavoro: (risposta multipla)

#### Suggerimenti

Servizi per sostenere la cura di bambini/anziani (asili nido, baby-sitter, centri assistenza anziani)  
Modalità di lavoro più flessibile in azienda  
Rafforzamento delle competenze  
Servizi di orientamento e a sostegno occupazione

Voucher per ridurre i costi legati a servizi di cura  
Altro

### **3.11. Che cosa l'aiuterebbe a conciliare meglio vita e lavoro? Indichi ordine di importanza tra le seguenti opzioni**

#### **Misure di Flessibilità dell'organizzazione del lavoro SI/NO**

##### **Suggerimenti**

Accrescere le possibilità di avere il part-time al rientro dalla maternità o per esigenze di cura familiare  
Accrescere la flessibilità dell'orario giornaliero in entrata e in uscita (flessibilità giornaliera)  
Organizzare l'attività in turni unici invece che con orari spezzati  
Prevedere forme di annualizzazione degli orari di lavoro (flessibilità su base annua)  
Favorire l'utilizzo di congedi parentali da parte dei padri lavoratori

#### **Accrescere la disponibilità e accesso ai servizi di cura SI/NO**

##### **Suggerimenti**

Creare asili aziendali per i figli dei dipendenti  
Accrescere la disponibilità di posti negli asili nido  
Accrescere la disponibilità di servizi "doposcuola" incluse attività sportive e ludiche

#### **Accrescere la disponibilità di servizi di supporto per donne e uomini con responsabilità di cura e lavoro SI/NO**

##### **Suggerimenti**

Sportello di informazione sui servizi  
Orientamento  
Servizi per la famiglia

#### **Accrescere la disponibilità di misure economiche a supporto di lavoratori/lavoratrici**

##### **Suggerimenti**

Prevedere contributi economici pubblici per l'acquisto di servizi di cura

### **3.12. Ritieni di aver avuto esperienza di comportamenti/pratiche discriminatorie che hanno ridotto le possibilità di trovare un lavoro?**

Se sì quali?

## **SEZIONE 3 DONNE DISOCCUPATE IN CERCA DI PRIMA OCCUPAZIONE**

---

### **3.1 Cosa potrebbe aiutarla a trovare lavoro: (risposta multipla)**

##### **Suggerimenti**

Servizi per sostenere la cura di bambini/anziani (asili nido, baby-sitter, centri assistenza anziani)  
Modalità di lavoro più flessibile in azienda  
Rafforzamento delle competenze  
Servizi di orientamento e a sostegno occupazione  
Voucher per ridurre i costi legati a servizi di cura  
Altro

### **3.2. Che cosa l'aiuterebbe a conciliare meglio vita e lavoro? Indichi ordine di importanza tra le seguenti opzioni**

#### **Misure di Flessibilità dell'organizzazione del lavoro**

##### **Suggerimenti**

Accrescere le possibilità di avere il part-time al rientro dalla maternità o per esigenze di cura familiare  
Accrescere la flessibilità dell'orario giornaliero in entrata e in uscita (flessibilità giornaliera)  
Organizzare l'attività in turni unici invece che con orari spezzati  
Prevedere forme di annualizzazione degli orari di lavoro (flessibilità su base annua)  
Favorire l'utilizzo di congedi parentali da parte dei padri lavoratori

#### **Accrescere la disponibilità e accesso ai servizi di cura**

##### **Suggerimenti**

Creare asili aziendali per i figli dei dipendenti  
Accrescere la disponibilità di posti negli asili nido  
Accrescere la disponibilità di servizi "doposcuola" incluse attività sportive e ludiche

#### **Accrescere la disponibilità di servizi di supporto per donne e uomini con responsabilità di cura e lavoro SI/NO**

##### **Suggerimenti**

Sportello di informazione sui servizi  
Orientamento  
Servizi per la famiglia

#### **Accrescere la disponibilità di misure economiche a supporto di lavoratori/lavoratrici**

##### **Suggerimenti**

Prevedere contributi economici pubblici per l'acquisto di servizi di cura

##### **Altro (cosa?)**

### **3.3. Ritiene di aver avuto esperienza di comportamenti/pratiche discriminatorie che hanno ridotto le possibilità di trovare un lavoro?**

Se sì quali?

## **SEZIONE 3 DONNE DISOCCUPATE CHE NON CERCANO PIU LAVORO**

---

### **3.1 Perché non sta cercando lavoro?**

##### **Suggerimenti**

Per scelta personale: preferisco dedicarmi alla cura dei figli  
Le offerte che ho trovato non sono compatibili con le esigenze di cura  
Il mio partner/ i miei familiari preferiscono che mi dedichi alla famiglia  
Non ne avverto la necessità  
Non mi conviene economicamente  
Non ho aggiornato le mie competenze  
Per problemi di salute di miei familiari  
Altro

### **3.2. Che cosa l'aiuterebbe a conciliare meglio vita e lavoro? Indichi ordine di importanza tra le seguenti opzioni**

#### **Misure di Flessibilità dell'organizzazione del lavoro**

##### **Suggerimenti**

Accrescere le possibilità di avere il part-time al rientro dalla maternità o per esigenze di cura familiare  
Accrescere la flessibilità dell'orario giornaliero in entrata e in uscita (flessibilità giornaliera)  
Organizzare l'attività in turni unici invece che con orari spezzati  
Prevedere forme di annualizzazione degli orari di lavoro (flessibilità su base annua)  
Favorire l'utilizzo di congedi parentali da parte dei padri lavoratori

#### **Accrescere la disponibilità e accesso ai servizi di cura**

##### **Suggerimenti**

Creare asili aziendali per i figli dei dipendenti  
Accrescere la disponibilità di posti negli asili nido  
Accrescere la disponibilità di servizi "doposcuola" incluse attività sportive e ludiche

#### **Accrescere la disponibilità di servizi di supporto per donne e uomini con responsabilità di cura e lavoro SI/NO**

##### **Suggerimenti**

Sportello di informazione sui servizi  
Orientamento  
Servizi per la famiglia

Accrescere la disponibilità di misure economiche a supporto di lavoratori/lavoratrici

##### **Suggerimenti**

Prevedere contributi economici pubblici per l'acquisto di servizi di cura

##### **Altro (cosa?)**

### **3.3. Ritiene di aver avuto esperienza di comportamenti/pratiche discriminatorie che hanno ridotto le possibilità di trovare un lavoro?**

Se sì quali?

## INDAGINI DIRETTE – QUESTIONARIO

### SEZIONE I ANAGRAFICA

#### 1.3. La sua età ?

#### 1.4. Provincia di residenza?

#### 1.3 Nazionalità ?

#### 1.4 Qual è il suo titolo di studio più elevato?

Se elementare:	salta alla 1.11
Se media:	alla 1.11
Se scuola secondaria superiore	passa a domanda 1.5
Se laurea	passa a 1.6

#### 1.5 Che scuola secondaria superiore ha frequentato?

#### 1.6 Quale laurea ha conseguito?

#### 1.7 Ha figli ? Se si quanti?

Nessun figlio: SE ANCHE DOMANDA 1.x E' NO SALTA SEZIONE II

Da un figlio in poi PROCEDE INTERVISTA

#### 1.8 Che età ha o hanno?

#### 1.9 Ci sono persone a lei vicine (in famiglia o parenti) con bisogni particolari di cui ha la responsabilità di cura?

Se ANCHE 1.7 E' NO NON SI FA SEZIONE II

Genitori o parenti anziani? SI NO

Disabili? SI NO

Altro: specificare

#### 1.10 Stato civile

Nubile	a
Convivente	b
Coniugata	c
Separata /divorziata	d
Vedova	e

#### SE CONVIVENTE O CONIUGATA PROSEGUI SE NO SALTA A 1.15

#### 1.11 Qual è attualmente la condizione lavorativa del coniuge o convivente?

Occupato	a
Disoccupato in cerca di prima occupazione	b
Disoccupato in cerca di nuova occupazione	c
Studente	d
Pensionato	c
Altro	e

## 1.12 Qual è la sua situazione occupazionale?

Occupata come dipendente/lavoratore a progetto	(vai a sezione III)
Occupata in attività autonoma	vai a sezione III
Disoccupata in cerca di prima occupazione	(vai a sezione IV) c
Disoccupata in cerca di nuova occupazione	(vai a sezione IV) d
Disoccupata ma non cerco o lavoro	(vai a sezione V) e

## 1.13 Ha beneficiato di interventi per la promozione dell'occupazione femminile nel mercato del lavoro

Si	a
No	b

Se si quale/i

## SEZIONE II RESPONSABILITÀ DI CURA E ORGANIZZAZIONE FAMILIARE

1.11 = b,c,d e 1.12 = a

### 2.1 Con chi divide le responsabilità/ attività familiari?

#### esempi

Marito/convivente	a
Genitori propri o del coniuge/convivente	b
Collaboratrice domestica	c
Baby sitter	d
Badante	e
Altri familiari	
No, nessun aiuto	f

### 2.2 Ha utilizzato o utilizza con regolarità servizi di cura ?

#### Se SI quali?

**A ) Strutture esterne (pubbliche private)**

**B) Collaboratore familiare (colf, badante baby sitter)- vai a 2.3 A) E 2.3 B)**

#### Se NO Perché?

#### Suggerimenti

Nella zona non ci sono strutture o sono comunque distanti

Le strutture disponibili in zona non rispondono alle mie esigenze dal punto di vista dell'orario

Le strutture nella mia zona hanno un costo elevato

Ho provato ma le strutture disponibili non hanno posti sufficienti e la domanda è stata rifiutata

Preferisco gestire la cura con congedi da lavoro e rete familiare

**2.3 A). Come mai ha deciso di utilizzare un assistente familiare CASO MINORI (colf/baby sitter?)**

Ho usufruito di incentivi/voucher per assumere l'assistente familiare

Non utilizzo la struttura perché il bambino è troppo piccolo e preferisco affidarlo alla baby sitter

Non avevo alternative perché nella zona non ci sono strutture o sono comunque distanti

Le strutture disponibili in zona non rispondono alle mie esigenze dal punto di vista dell'orario

Altro

**2.3 B) 2.6. Come mai ha deciso di servirsi di un assistente familiare CASO ANZIANI O PERSONA NON AUTO SUFFICIENTE?**

Perché risponde meglio alle esigenze di lavoro

Perché non c'erano altre alternative

Perché ho usufruito di incentivo/voucher per assunzione dell'assistente familiare

Perché la persona ha conseguito le qualifiche per fornire assistenza adeguata

**2.4. Per la ricerca o gestione dei servizi di cura si è avvalsa dei servizi pubblici (sportelli presso centri per l'impiego, sportelli orientamento) dedicati?**

Sì

No

Se sì quali?

**2.5 In generale in che misura il coniuge/convivente collabora alla gestione della casa e al lavoro di cura**

**SUGGERIMENTI**

Per niente mi occupo di tutto io

a

Totalmente si occupa di tutto lui

b

Il lavoro domestico e le responsabilità di cura sono divise equamente

c

Collabora ma non in modo rilevante

d

**2.6 Il padre del bambino ha usufruito del periodo di congedo parentale?**

**SUGGERIMENTI**

Sì, ha usufruito (in caso affermativo) .....Per quanti giorni (specificare)

No, non eravamo a conoscenza di questa opportunità

No, eravamo a conoscenza ma non ne ha usufruito

No, di comune accordo, abbiamo preferito che usufruissi io del congedo

No, abbiamo valutato ma non era compatibile con le esigenze di lavoro

**SEZIONE 3 DONNE OCCUPATE**

SE 1.12 = Occupata dipendente o attività autonoma

**3.1. Qual è la sua professione attuale?**

**3.2 Qual è la tipologia dell'ultimo contratto sottoscritto?**



### 3.3 Qual è la posizione nella professione ricoperta?

#### Suggerimenti

Dirigente  
Quadro  
Impiegato  
Operaio  
Apprendista

### 3.4 In quale settore di attività economica svolge la sua attività?

Risposta libera

### 3.5 Svolge l'attività lavorativa

A tempo pieno a Se svolge attività a tempo pieno salta successiva e vai a 3.7  
Part-time orizzontale (numero fisso di ore/giorno tutti i giorni lavorativi) vai a 3.6  
Part-time verticale (numero di giorni/settimana) vai a 3.6

#### Se svolge lavoro part-time

### 3.6 Per quali motivi svolge un lavoro part-time?

#### Suggerimenti

Per dedicarmi di più ai figli  
Per assistere persone di famiglia non autosufficienti  
Per avere più tempo libero  
Per studiare/frequentare corsi di formazione  
Non ho trovato un lavoro a tempo pieno  
Mi è stato chiesto dall'azienda

### 3.7 In che modo il suo lavoro ha condizionato le sue scelte di vita?

#### Suggerimenti

Ho posticipato il matrimonio/convivenza  
Ho posticipato la maternità  
Ho rinunciato alla maternità  
Il lavoro non ha condizionato le mie scelte familiari  
Non mi sono mai posta il problema

### 3.8 In che modo gli impegni familiari hanno condizionato il lavoro o la carriera professionale?

#### Suggerimenti

Ho iniziato a lavorare più tardi  
Ho ridotto l'orario lavorativo  
Ho interrotto e ripreso il rapporto contrattuale  
Hanno condizionato le opportunità di carriera  
Sono stata discriminata dall'azienda  
Gli impegni familiari non hanno condizionato la mia condizione occupazionale

### 3.9 Ha vissuto o sta vivendo dei problemi di conciliazione tra lavoro e vita familiare?

Si se risposta è sì allora vai a 3.18  
No b

### **3.10 Come ha affrontato o affronta i problemi di conciliazione?**

#### **Suggerimenti**

Ha Interrotto attività lavorativa  
Ha ridotto orario di lavoro  
Ha chiesto più collaborazione al coniuge/compagno  
Ha utilizzato servizi per ridurre carico di cura  
Ha chiesto aiuto a rete familiare (nonni parenti)  
Si è arrangiata da sola sacrificando tempo libero

*Se 1.7 = non ha figli allora chiedere*

### **3.11 La decisione di avere il primo figlio potrebbe dipendere da una maggiore accesso ai servizi di cura per l'infanzia o maggiore flessibilità orario di lavoro**

Molto  
Poco  
Non so

### **3.12. Che cosa l'aiuterebbe a conciliare meglio vita e lavoro? Indichi ordine di importanza tra le seguenti opzioni**

#### **Misure di Flessibilità dell'organizzazione del lavoro SI/NO**

##### **Suggerimenti**

Accrescere le possibilità di avere il part-time al rientro dalla maternità o per esigenze di cura familiare  
Accrescere la flessibilità dell'orario giornaliero in entrata e in uscita (flessibilità giornaliera)  
Organizzare l'attività in turni unici invece che con orari spezzati  
Prevedere forme di annualizzazione degli orari di lavoro (flessibilità su base annua)  
Favorire l'utilizzo di congedi parentali da parte dei padri lavoratori

#### **Accrescere la disponibilità e accesso ai servizi di cura SI/NO**

##### **Suggerimenti**

Creare asili aziendali per i figli dei dipendenti  
Accrescere la disponibilità di posti negli asili nido  
Accrescere la disponibilità di servizi "doposcuola" incluse attività sportive e ludiche

#### **Accrescere la disponibilità di servizi di supporto per donne e uomini con responsabilità di cura e lavoro SI/NO**

##### **Suggerimenti**

Sportello di informazione sui servizi  
Orientamento  
Servizi per la famiglia

#### **Accrescere la disponibilità di misure economiche a supporto di lavoratori/lavoratrici**

##### **Suggerimenti**

Prevedere contributi economici pubblici per l'acquisto di servizi di cura