

COLLANA
FOCUS
ANPAL
N° 116

ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro



INCENTIVI

OCCUPAZIONE SUD E OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO

Valutazione in ottica di genere anni 2017-2018

NOTA N° 3 / 2021

L'Anpal – Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro – è stata istituita dal d.lgs. 150/2015 con lo scopo di coordinare la rete dei servizi per le politiche del lavoro, la gestione delle politiche attive del lavoro, di promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale, mediante interventi e servizi che migliorino l'efficienza del mercato del lavoro. Tramite le proprie strutture di ricerca, l'Agenzia svolge anche analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro.

Commissario straordinario: Raffaele Tangorra

ANPAL
Via Fornovo, 8
00192 Roma
www.anpal.gov.it

La nota è a cura della Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica II – Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del FSE (responsabile Andrea Simoncini).

Sono autori del testo: Davide Premutico (autore ed elaborazioni), Andrea Simoncini (autore), Luca Mattei (elaborazioni – Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica IV – Analisi di contesto e comparative)

Testo chiuso il 30 settembre 2020

Dati estratti il 20 marzo 2020

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell’Agenzia.

Alcuni diritti riservati [2021] [Anpal].

Quest’opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale.

Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)



ISSN 2724-5551

Collana Focus ANPAL

Valorizza gli avanzamenti periodici di monitoraggi e indagini e gli approfondimenti tecnici su iniziative e misure di politica attiva dell’Agenzia.

Prevede sotto-collane dedicate a temi specifici, quali: Garanzia Giovani in Italia, Incentivi per l’occupazione, Contratti in somministrazione, Metodologie e approfondimenti, Reddito di cittadinanza, Approfondimenti Covid-19.

Coordinamento editoriale: Orsola Fornara

PREMESSA

In questa nota di valutazione si analizzano dimensioni ed esiti delle misure di incentivazione all'assunzione cofinanziate dal FSE attraverso il PON SPAO, così come desumibili dai dati al 31 dicembre 2019, secondo una lettura di genere. In virtù dello stato di implementazione delle misure a tale data e della metodologia di lavoro utilizzata, l'analisi valutativa è stata condotta sull'Incentivo Occupazione Sud e sull'Incentivo Occupazione Mezzogiorno.

L'Incentivo Occupazione Sud è stato istituito nel novembre 2016 (con Decreto Direttoriale n.367/2016 rettificato dal Decreto Direttoriale n.18719/2016) dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per assunzioni effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2017.

L'Incentivo Occupazione Mezzogiorno è stato istituito con Decreto Direttoriale ANPAL n. 2 del 2 gennaio 2018, rettificato con Decreto Direttoriale n. 81 del 5 marzo 2018, in attuazione della previsione contenuta nell'articolo 1, comma 893, della legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018); è stato attivo a partire dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018.

Entrambe le misure sono finalizzate a favorire l'occupazione in alcuni territori italiani tradizionalmente caratterizzati da elevati tassi di disoccupazione:

- le Regioni in transizione, ossia Abruzzo, Molise e Sardegna;
- le Regioni meno sviluppate corrispondenti a Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia.

L'Incentivo Occupazione Sud è rivolto a persone in età compresa tra i 16 e i 24 anni e persone con almeno 25 anni di età che, al momento dell'assunzione agevolata, risultassero disoccupate da almeno sei mesi. L'incentivo, pertanto, è stato riconosciuto ai datori di lavoro privati che hanno effettuato nuove assunzioni o che hanno stabilizzato a tempo indeterminato lavoratori a termine (a tempo determinato).

L'Incentivo Occupazione Mezzogiorno, in sostanziale continuità con l'Incentivo Occupazione Sud, è indirizzato a persone in età compresa tra 16 e 34 anni e a persone di 35 anni di età privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Le tre tipologie contrattuali per cui sono previsti gli incentivi riguardano:

- il contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- il contratto di apprendistato professionalizzante;
- la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro a tempo determinato e dei rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

Successivamente agli Incentivi occupazionali Sud e Mezzogiorno, con le stesse finalità e analoghe modalità operative sono stati varati l'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud¹ e l'Incentivo IO Lavoro.

Come accennato, in questo bollettino si presenta un'analisi valutativa degli impatti

¹ Istituito con Decreto n.178 del 19 aprile 2019, favorisce l'assunzione fino al 31 dicembre 2019 di persone con difficoltà di accesso all'occupazione. Dal 12 luglio, con il Decreto n. 311 le agevolazioni sono estese alle assunzioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 30 aprile 2019

occupazionali dell'Incentivo Occupazione Sud e dell'Incentivo Occupazione Mezzogiorno, evidenziandone le differenziazioni rispetto al genere. L'analisi è stata condotta utilizzando le seguenti banche dati amministrative: Il sistema SIGMASPAO di Anpal; la banca dati INPS relativa agli incentivi specifici, la banca dati delle Comunicazioni Obbligatorie (CO).

LA PARTECIPAZIONE AGLI INCENTIVI PER GENERE

In questo focus vengono illustrate alcune evidenze circa l'impatto che gli incentivi all'occupazione finanziati attraverso il PON SPAO (nella fattispecie incentivo Sud 2017 e Incentivo Occupazione Mezzogiorno 2018) stanno avendo sul *gender gap* nelle regioni 'Meno sviluppate' (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e in quelle 'In transizione' (Abruzzo, Molise, Sardegna). Va considerato che, in generale, il problema dell'occupazione femminile rappresenta una delle più importanti criticità del mercato del lavoro nel Paese, che si accentua proprio nelle regioni destinatarie degli incentivi, come ben si evince dalla tabella 1: infatti, mentre in Italia, su 100 persone che lavorano, 42 sono donne, nelle regioni meno sviluppate (LD), il dato si attesta al 36% nel biennio analizzato; leggermente meglio va la situazione nelle regioni in transizione vicine al 41% della popolazione occupata.

Tabella 1 - Distribuzione della popolazione occupata (15-64 anni) per genere in Italia e nelle singole partizioni territoriali negli anni 2017 e 2018 (valori %)

	2017		2018	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Regioni TR	40,7	59,3	40,8	59,2
Regioni LD	36,0	64,0	36,2	63,8
Totale Regioni TR e LD	36,9	63,1	37,1	62,9
Regioni MD	44,4	55,6	44,4	55,6
Totale Italia	42,4	57,6	42,4	57,6

Fonte: elaborazione Anpal su dati Eurostat Dati estratti al 26 febbraio 2020

La prima evidenza è che le persone assunte tramite i due incentivi considerati presentano una distribuzione per genere omogenea rispetto a quanto si osserva nella popolazione occupata. In sostanza l'incentivo all'occupazione, di per sé, dimostra di non ridurre il *gender gap* e semmai tende a riprodurlo o, a tratti, ad accentualo, come si osserva nella tabella sottostante. Nelle regioni 'in transizione', addirittura, si osserva un incremento del *gender gap* che si appaia al valore delle regioni 'meno sviluppate': su 100 contratti incentivati attivati circa 37 sono donne, quasi 4 in meno rispetto al dato complessivo della popolazione occupata (tabella 2). Del resto, va considerato che lo strumento non nasce con lo scopo di ridurre il divario di genere, ma come stimolo complessivo al mercato del lavoro nel Mezzogiorno.

Tabella 2 - Distribuzione dei lavoratori avviati con contratti incentivati a tempo indeterminato (Incentivo sud e Incentivo Occupazione Mezzogiorno) per genere nelle regioni e nelle singole partizioni territoriali negli anni 2017 e 2018 (valori %)

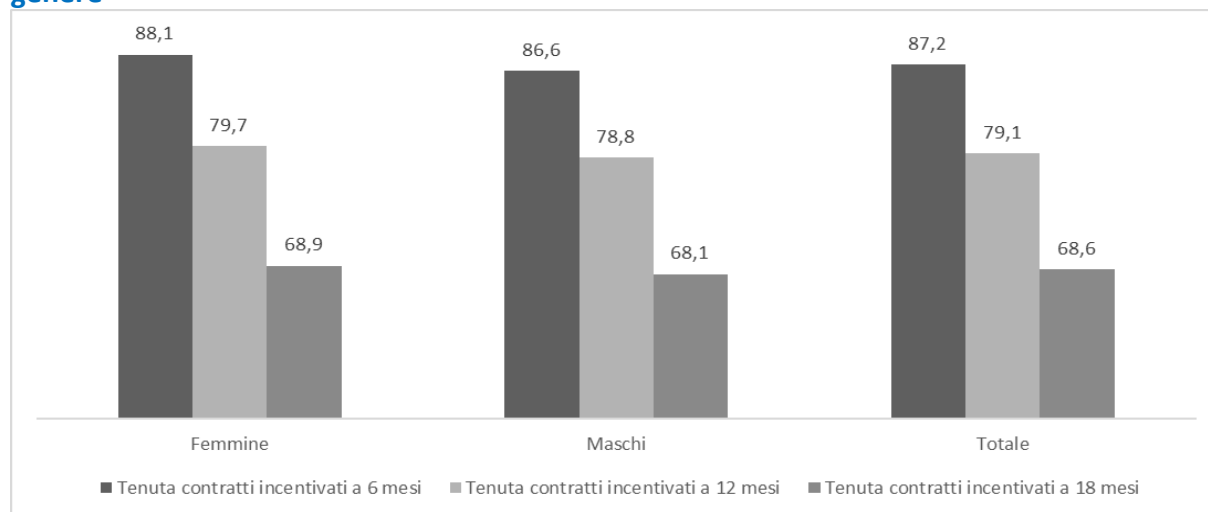
	Incentivo occupazione Sud 2017		Incentivo occupazione Mezzogiorno 2018	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
ABRUZZO	37,9	62,1	38,1	61,9
BASILICATA	36,7	63,3	35,4	64,6
CALABRIA	36,1	63,9	33,5	66,5
CAMPANIA	35,5	64,5	36,8	63,2
MOLISE	33,2	66,8	33,6	66,4
PUGLIA	37,8	62,2	38,2	61,8
SARDEGNA	36,3	63,7	36,6	63,4
SICILIA	36,2	63,8	36,9	63,1
Regioni in transizione (TR)	36,6	63,4	36,9	63,1
Regioni meno sviluppate (LD)	36,3	63,7	36,8	63,2
Totale complessivo TR+LD	36,3	63,7	36,8	63,2

Fonte: elaborazione Anpal su dati INPS – Dati estratti al 30 marzo 2020

Tenuta occupazionale e primi aspetti di differenziazione per genere

È proprio in relazione alla funzione precipua di stimolo all'occupazione, infatti, che gli incentivi registrano il dato di impatto più incoraggiante circa la capacità di sostenere l'occupabilità a breve e medio termine, sia per le donne sia per gli uomini. Come si apprezza dal grafico 1, le donne registrano anche una capacità lievemente maggiore di tenuta dell'occupazione rispetto ai maschi in tutti i periodi considerati, a 6, 12 e 18 mesi, seppure con un andamento decrescente nel tempo. Vi è soprattutto da apprezzare che tale livello di tenuta occupazionale è di molto superiore a quella complessiva riscontrata su tutti i contratti attivati a tempo indeterminato, nelle stesse aree territoriali, nel biennio 2017-2018: si va da una differenza del 14% a 6 mesi a favore dei contratti incentivati a un massimo di oltre il 21% a 12 mesi.

Grafico 1 - Tenuta occupazionale delle persone assunte con contratti incentivati per genere

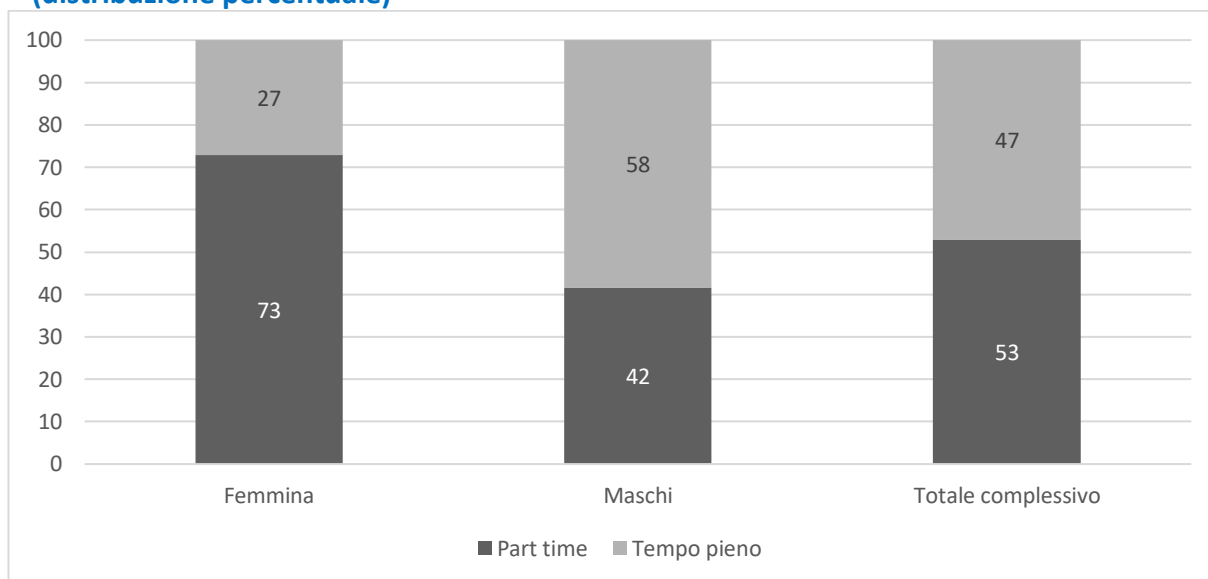


Fonte: elaborazione Anpal su dati INPS – Dati estratti al 30 marzo 2020

Tornando agli aspetti critici del gender gap, particolare attenzione va portata verso il tipo di lavoro, a tempo parziale o a tempo pieno. Tradizionalmente le donne sono, in molti casi, costrette a ripiegare sul part time a causa delle condizioni di contesto che rendono più difficile la conciliazione tra tempo di vita e di lavoro: fattori culturali e la scarsa disponibilità di servizi pubblici per la prima infanzia o per la cura degli anziani, ad esempio, incidono in modo preponderante ancora più marcatamente nelle regioni del Mezzogiorno². La dimensione involontaria del part time femminile, come si osserverà più avanti, rappresenta anche un fattore potenziale di azione e retroazione di gender pay gap nei rapporti di lavoro. Come osservato nella distribuzione per genere, anche in questo caso, i due incentivi, di per sé, non sembrano mutare le traiettorie di tendenza: le donne assunte con contratto incentivato, infatti, si sono indirizzate in maggioranza per un impiego part-time, al contrario dei colleghi maschi. La differenza è significativa come si deduce dal grafico 2.

² Cfr. ISTAT, *Misurazione a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro*, Audizione alla IX Commissione della Camera dei Deputati, febbraio 2020, pagg. 13-18.

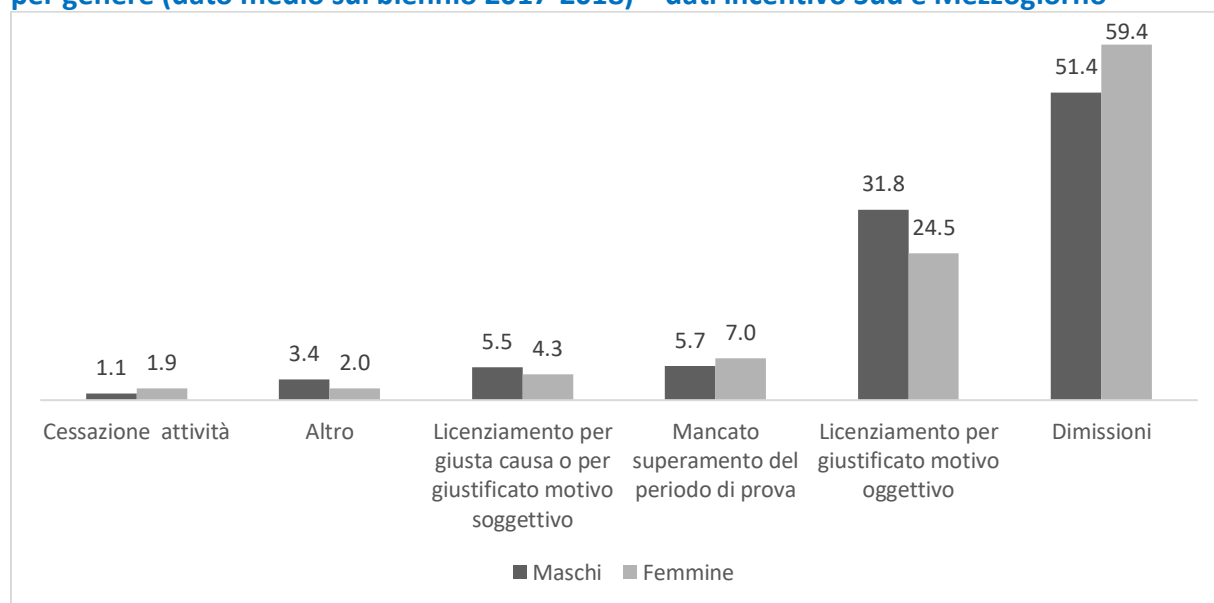
Grafico 2 - Tipologia di lavoro dei lavoratori avviati con contratti incentivati a tempo indeterminato (Incentivo sud e Incentivo Occupazione mezzogiorno) per genere (distribuzione percentuale)



Fonte: elaborazione Anpal su dati INPS – Dati estratti al 30 marzo 2020

Tra le criticità delle differenze di genere spiccano anche le motivazioni di cessazione dei contratti, che spesso celano l'esistenza di condizioni di lavoro non sostenibili o difficoltà a conciliare tempi di vita e di lavoro che possono 'costringere' la lavoratrice a rassegnare le dimissioni. I dati relativi alle motivazioni di cessazione del contratto incentivato entro i primi 6 mesi dalla sua attivazione, evidenziano come le dimissioni volontarie abbiano un peso maggiore tra le donne rispetto ai maschi, con una distanza di ben 8 punti percentuale (grafico 3). Al contrario, le motivazioni legate a decisioni assunte dall'impresa vedono una maggiore concentrazione tra i maschi. Anche in questo caso per contrastare cause che conducono le donne alle dimissioni indipendentemente dalle condizioni interne di lavoro, potrebbe essere opportuno intervenire con il concorso di misure complementari di accompagnamento e/o di agevolazione. La medesima tendenza viene confermata anche a distanza di 12 e 18 mesi dall'avvio del contratto, ove tra le donne si conferma una maggiore presenza di motivazioni di cessazioni per dimissioni (grafico 4a e 4b).

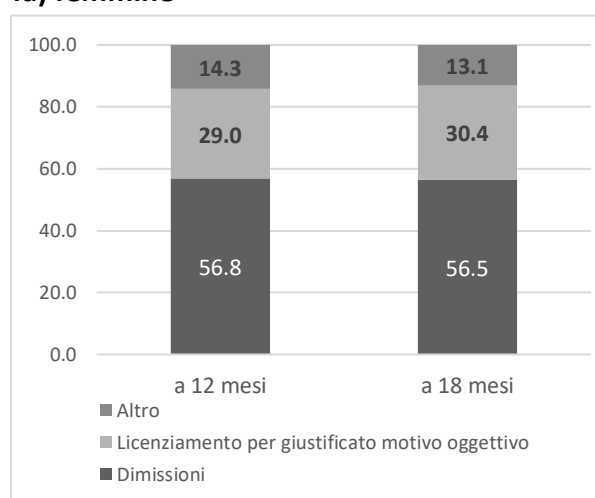
Grafico 3 – Motivazioni di cessazione del lavoro incentivato a 6 mesi dalla sua attivazione per genere (dato medio sul biennio 2017-2018) – dati incentivo Sud e Mezzogiorno



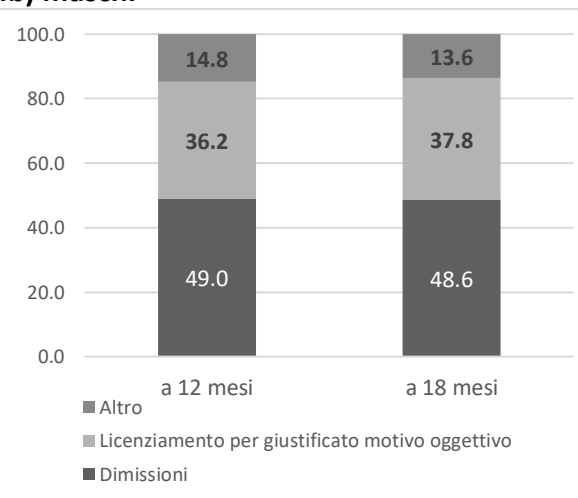
Fonte: elaborazione Anpal su dati INPS – Dati estratti al 30 marzo 2020

Grafico 4a) femmine e 4b) maschi – Motivazioni di cessazione del lavoro incentivato a 12 e 18 mesi dalla sua attivazione per genere – dati Incentivo Sud 2017

4a) femmine



4b) maschi



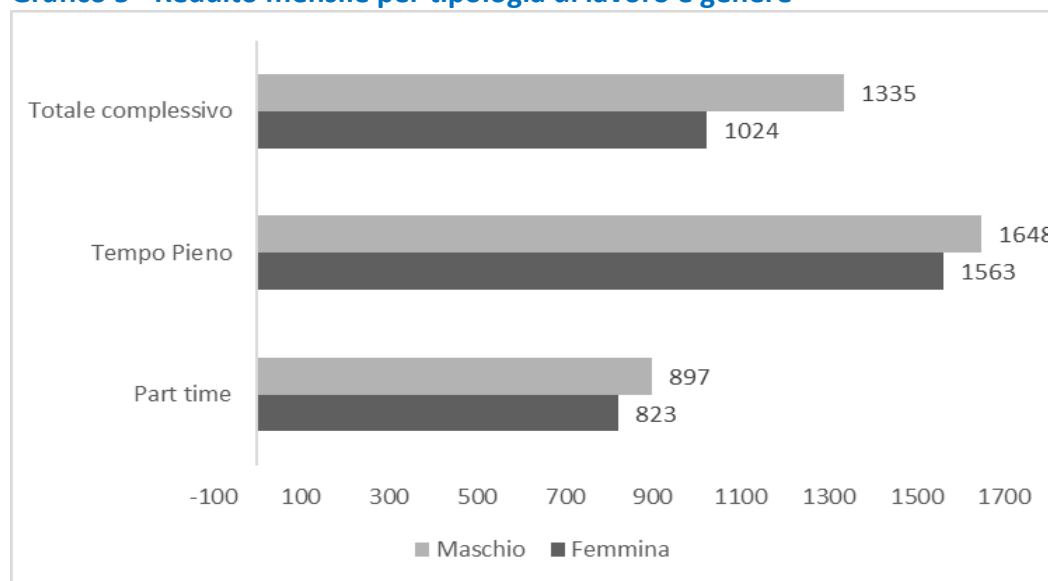
Fonte: elaborazione Anpal su dati INPS – Dati estratti al 30 marzo 2020

Gender pay gap

Per quanto riguarda le differenze di reddito, numerose indagini evidenziano come sia significativo il cosiddetto *gender pay gap*. A febbraio 2020 Eurostat ha confermato come il fenomeno sia esteso in tutti i paesi europei: a dimostrazione di ciò, è stato elaborato il dato relativo al compenso lordo orario delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati in imprese con almeno 10 dipendenti. Per l'Italia, nel periodo che va dal 2015 al 2017, la distanza oscilla poco al di sopra del 5% a favore degli uomini. Si tratta di una differenza apparentemente esigua che si amplia nelle stime di ISTAT sui redditi complessivi del 2017 in cui si registrano divari in media

del 25%³. Le differenze infatti si stratificano e si ampliano significativamente se si pensa alla 'disponibilità' di reddito complessiva, laddove si estenda l'analisi all'orario di lavoro e ai livelli contrattuali riconosciuti a cui vengono inserite donne e uomini a parità di competenze e di esperienze. Non stupisce pertanto che anche i dati relativi agli incentivi confermino il gap. In questo caso la distanza viene misurata considerando il compenso mensile lordo stabilito per il contratto incentivato per tipologia di lavoro (se part time o tempo pieno). Come si evince dal grafico 5 la distanza in termini di reddito mensile è considerevole sia per il lavoro a tempo pieno (circa +5% a favore dei maschi, dato coerente con quello Eurostat) che per quello part time (+9%, sempre per i maschi, che evidentemente hanno un part-time con più ore).

Grafico 5 - Reddito mensile per tipologia di lavoro e genere



Fonte: elaborazione Anpal su dati INPS – Dati estratti al 30 marzo 2020

In termini assoluti le donne che hanno trovato lavoro attraverso gli incentivi hanno una disponibilità media di reddito inferiore di oltre 300 euro mensili, dato sostanzialmente in linea con il differenziale di circa 420 euro misurato da ISTAT. Tale differenza è da intendersi come una proxy della disponibilità di reddito sia individuale che familiare, specie nei casi in cui è la donna è la principale generatrice di reddito: proprio in questo caso le politiche di incentivazione all'assunzione delle donne dovranno portare particolare attenzione affinché non si creino condizioni di *gender pay gap*, poiché finirebbe per incidere pesantemente anche sul tenore di vita della famiglia di appartenenza della donna. Non è un caso, del resto, che tra le famiglie considerate povere, quelle maggiormente penalizzate sono proprio quelle in cui la donna è la più importante portatrice di reddito.

In sostanza, come già sottolineato per l'accesso all'incentivo, anche in questo caso gli incentivi tendono a riprodurre le differenze di reddito già consolidate nel mercato del lavoro. È chiaro che l'incentivo in quanto tale non può considerarsi una misura tesa ad avvicinare tale differenza. Semmai, come già accennato, occorre intervenire con appositi strumenti di policy volti a bilanciare il sistema delle convenienze e delle opportunità per modificare le condizioni di contesto in cui matura il *pay gap*.

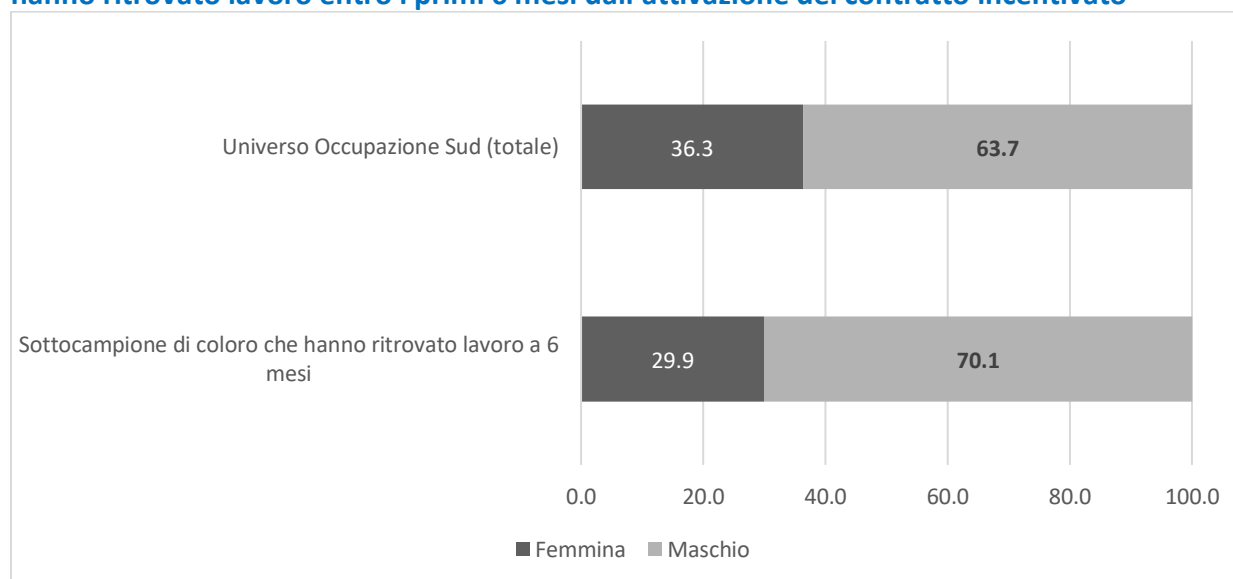
³ Ibidem, pagg. 12-13

Possibilità di reimpiego nel breve periodo

Un ulteriore aspetto di divisione per genere riguarda anche la possibilità di ritrovare lavoro dopo averlo perso. Tale aspetto è stato valutato all'interno di un sotto-campione, composto da 10.2464 beneficiari dell'incentivo Sud (2017) che hanno ritrovato lavoro entro i primi sei mesi dall'avvio dell'incentivo. Si tratta di un gruppo di persone che non ha incontrato particolari difficoltà nel rioccuparsi, quindi presentano caratteristiche compatibili con i profili richiesti dal sistema imprenditoriale. L'analisi di questo gruppo dal punto di vista del genere mostra come le donne siano sottorappresentate rispetto alle caratteristiche del totale beneficiari dell'incentivo (grafico 6). Su questo dato possono influire tre ordini di fattori:

- la maggiore incidenza di maschi che hanno perso lavoro a 6 mesi, come osservato, e quindi la preponderanza tra coloro che lo hanno ricercato;
- una oggettiva maggiore difficoltà che il mercato del lavoro pone alle donne che intendono rioccuparsi in tempi relativamente brevi;
- la rinuncia delle stesse a ricercare lavoro, in coerenza, del resto, con la prevalenza di dimissioni volontarie registrata tra le donne nelle motivazioni di cessazione del contratto.
- In particolare, le ultime due motivazioni sono espressione, ancora una volta, di criticità del mercato del lavoro che gli incentivi, di per sé, non sono adibiti a contrastare.

Grafico 6 - Confronto per genere dei beneficiari di Incentivo Sud (2017) rispetto a coloro che hanno ritrovato lavoro entro i primi 6 mesi dall'attivazione del contratto incentivato



Fonte: elaborazione Anpal su dati INPS – Dati estratti al 30 marzo 2020

⁴ Incentivo Sud ha visto coinvolte 125.243 persone, di queste 108.006 a sei mesi dall'attivazione del contratto continuano a lavorare: tra questi ultimi vi sono i 10.146 che hanno perso e ritrovato lavoro

Evidenze conclusive e alcune policy correttive

Nel complesso, gli incentivi all'occupazione per le regioni del Mezzogiorno registrano un dato simile tra donne e uomini per quanto attiene la tenuta occupazionale ma in ogni caso apprezzabile per le donne, soprattutto se paragonato alla tenuta complessiva dei contratti a tempo indeterminato.

Per contro emergono alcune criticità, del tutto in linea con i noti squilibri riconducibili al fenomeno del gender gap nel mercato del lavoro, che gli incentivi non sono predisposti a contrastare nei loro assetti attuali. Di seguito si riassumono tali criticità in uno schema in cui si suggeriscono alcune potenziali misure capaci di integrare il sistema degli incentivi, orientandoli al contrasto dei principali fattori che determinano i divari di genere nel mercato del lavoro italiano e, con specifico riferimento, nelle Regioni del Mezzogiorno. Per ognuna delle criticità nella tabella sottostante sono individuati, a titolo esemplificativo, alcuni potenziali correttivi distinti per tipologia di relazione con le misure di incentivo in termini di:

- proporzionalità dell'aiuto, ovvero l'individuazione di misure di incentivo differenziate, ad esempio in relazione alla tipologia di target e alle forme e durate contrattuali incentivate;
- complementarità con altri incentivi nazionali e con gli incentivi regionali, ad esempio in relazione alla tipologia di target deboli individuati su base regionale, al fine sia di evitare il rischio di duplicazioni sia di creare meccanismi virtuosi di addizionalità tra strumenti nazionali e regionali;
- integrazione con misure di accompagnamento mirate a intercettare i target più deboli e a correggere e contrastare squilibri e divari nel mercato del lavoro.

Tabella 3 – Esempi di misure correttive a integrazione e complemento del sistema degli incentivi

Criticità riscontrate	Correttivi esemplificativi		
	Proporzionalità dell'aiuto	Complementarità tra incentivi	Misure integrate
Minore partecipazione e delle donne al MdL	Incentivo differenziato nell'importo del contributo a favore delle donne	<p>Addizionale regionale all'incentivo nazionale a favore delle donne</p> <p>Meccanismi di complementarità con incentivo donne ex lege n. 92/12, art. 4, c. da 8 a 12</p>	<p>Campagne di sensibilizzazione sul tema e maggiore attenzione della componente sindacale, dei consulenti del lavoro, dei commercialisti e dei tributaristi</p> <p>Voucher per l'acquisto di servizi finalizzato alla conciliazione tempi di vita e lavoro</p>
Gender pay gap e part time involontario	Incentivo differenziato nell'importo del contributo per i contratti part time (applicazione di un coefficiente negativo aggiuntivo)		Misure incentivanti e di accompagnamento per individui e imprese per l'estensione facoltativa del congedo parentale segnatamente per gli uomini
Cessazione dei contratti sbilanciati per le donne		Meccanismi di complementarità con incentivo lavoratori in sostituzione ex art. 4 del d.lgs. 151/01	Prevedere misure premianti per le aziende che introducono organizzazione flessibile del lavoro: misure rivolte a tutti i lavoratori,

sulle 'dimissioni'			uomini e donne per equilibrare il <i>gap</i> e la condivisione dei carichi di cura.
Maggiore difficoltà di reimpiego	Incentivo differenziato nell'importo del contributo allungando il periodo per le donne (ad es. a 18 mesi)	Addizionale regionale all'incentivo nazionale allungando il periodo per le donne (ad es. a 18 mesi)	

A fronte di tali possibili correttivi esemplificativi, va sottolineato come occorra massima attenzione e cautela nella loro introduzione, privilegiando il più possibile approcci sistemici rispetto ai quadri delle esternalità, poiché rimane alta e prioritaria l'esigenza, nelle Regioni del Mezzogiorno, di sostenere l'occupazione a prescindere dal genere. Ad esempio, in assenza di opportuni correttivi del *gender pay gap*, l'introduzione di iniziative tese a incentivare esclusivamente le donne, in un tessuto socioeconomico come quello delle Regioni del Mezzogiorno caratterizzato da una elevata percentuale di famiglie monoreddito (66% rispetto alla media nazionale del 58%, dato ISTAT 2018), può finire per incidere negativamente sul reddito disponibile delle famiglie, laddove si venissero a produrre esternalità negative di minor ingresso dei maschi con possibili effetti di tipo sostitutivo. Per tale motivo sembrerebbe più opportuno, semmai da verificare in forma sperimentale in alcuni territori o ambiti settoriali, l'introduzione di meccanismi di rafforzamento come quelli prospettati nello schema piuttosto che identificare uno strumento esclusivo e diretto di incentivazione all'assunzione delle donne in quei contesti territoriali⁵.

In termini operativi, l'introduzione di alcuni correttivi proposti va ipotizzata in un'ottica di complementarità e/o addizionalità, secondo una logica sistemica, tra risorse e dispositivi. Ciò consentirebbe anche di razionalizzare la compresenza di misure di sostegno all'occupazione nei territori che spesso si sovrappongono e creano disorientamento nei destinatari. In un'ottica di addizionalità/complementarità l'incentivo con risorse nazionali o comunitarie potrebbe essere rafforzato per le donne proprio da misure correttive sostenute dalle Regioni (ad esempio in termini di allungamento del periodo di incentivo, voucher per l'acquisto di servizi, importo differenziato dell'incentivo ecc.).

⁵ In questa direzione sembra andare la proposta di Legge della Regione Lazio n. 182 del 11.9.2019 recante "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile di qualità, nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne". La proposta di legge lascia intravedere complementarità tra i diversi strumenti, poiché intenderebbe intervenire in modo organico sulle numerose cause che sono all'origine del divide di genere, rendendo più accessibili e non sovrappendenti iniziative già sviluppate o che si intende farlo. I diversi ambiti di applicazione riguarderebbero: strumenti per l'attuazione della parità retributiva tra i sessi; strumenti per il sostegno alla sfera lavorativa delle donne; strumenti per la valorizzazione delle competenze delle donne; strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

COLLANA
FOCUS
ANPAL