



30 Dicembre 2022

**Servizi di valutazione Indipendente nell'ambito delle attività del
programma operativo nazionale «Sistemi di politiche attive per
l'occupazione» FSE 2014–2020 a titolarità dell'ANPAL**

**Adeguatezza e rilevanza delle azioni introdotte nei territori volte a
sostenere l'occupazione femminile**

INDICE

GLOSSARIO DEGLI ACRONIMI E DEI TERMINI TECNICI	3
Executive summary	5
1 Approccio metodologico	7
1.1 Premessa	7
1.2 Metodi e tecniche utilizzate	7
2 Analisi del contesto socioeconomico	8
2.1 Occupazione e mercato del lavoro	8
2.1.1 <i>Le dinamiche generali del mercato del lavoro</i>	8
2.1.2 <i>L'analisi per gruppo target: le donne</i>	13
2.1.3 <i>Nuovi strumenti di conciliazione vita-lavoro</i>	20
3 Sostegno all'occupazione femminile: Linea Parità di genere Anpal Servizi (GEPOP)	23
4 Le attività di elaborazione e trasferimento di documentazione tematica inerenti alla certificazione, equilibrio vita-lavoro, servizi e misure a favore della buona occupazione	27
5 Le sperimentazioni regionali	35
5.1 <i>Umbria</i>	35
5.2 <i>Campania</i>	37
5.3 <i>Calabria</i>	39
5.4 <i>Afol Metropolitana</i>	40
5.5 <i>Città Metropolitana di Bologna</i>	41
6 Interventi di innovazione organizzativa nelle imprese	42
7 Conclusioni e raccomandazioni	48
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	50

GLOSSARIO DEGLI ACRONIMI E DEI TERMINI TECNICI

ADG (Autorità di Gestione)

L'Autorità di Gestione è responsabile della gestione e attuazione del Programma Operativo conformemente al principio di buona e sana gestione amministrativa e finanziaria.

Anpal

Azienda Nazionale Politiche Attive del Lavoro, è l'Autorità di Gestione del PON SPAO

Asse

Gli Assi prioritari sono le aree di intervento in cui si articolano i Programmi Operativi. Un Asse prioritario designa le priorità della strategia contenuta in un programma operativo comprendente un gruppo di operazioni connesse tra loro e aventi obiettivi specifici misurabili.

Assistenza tecnica

L'Assistenza tecnica ha l'obiettivo di favorire l'efficace attuazione del Programma Operativo rafforzando la capacità amministrativa delle strutture interessate alle attività di gestione, attuazione, sorveglianza, monitoraggio, controllo e valutazione e garantendo l'esecuzione degli interventi di informazione e pubblicità.

Beneficiario

Il beneficiario è un operatore, ente o impresa, pubblico o privato, responsabile dell'avvio e dell'attuazione dei progetti finanziati dal Programma Operativo.

CdS (Comitato di Sorveglianza)

Il Comitato di Sorveglianza ha la funzione di accertare l'efficacia e la qualità dell'attuazione del Programma Operativo. La sua composizione prevede la presenza di rappresentanti della Regione e dello Stato; partecipano inoltre a titolo consultivo rappresentanti dell'Unione Europea e del territorio regionale.

Certificazione della spesa

L'importo di spesa sostenuta nell'attuazione dei Programmi Operativi cofinanziati dai Fondi strutturali per il quale è richiesto il rimborso alla Commissione Europea sulla base di una certificazione ufficiale.

Cofinanziamento

Principio generale secondo il quale i finanziamenti derivanti dai Fondi strutturali comunitari devono essere assistiti, in percentuali diverse, a seconda degli Obiettivi, da quote di finanziamento nazionali.

Criteri di ammissibilità

I criteri di ammissibilità rappresentano i requisiti di eleggibilità - "regole" - delle operazioni strettamente collegati ai contenuti delle attività, la cui verifica comporta esclusivamente la rispondenza o meno a specifici requisiti, dettati non solo dalle disposizioni del Reg. CE 1083/2006 e s.m.i. ma altresì dalla normativa vigente comunitaria, nazionale e regionale.

FNC

Fondo Nuove Competenze, è fondo pubblico cofinanziato dal FSE – PON SPAO e gestito da ANPAL, nato per contrastare gli effetti economici dell'epidemia Covid-19. Permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario alla formazione.

Impegno

In generale si fa riferimento alla stipula della convenzione/contratto tra il beneficiario e l'impresa/Ente che: esegue l'opera (realizzazione di opere e lavori pubblici), riceve l'aiuto o il finanziamento (erogazione di finanziamenti e aiuti a imprese e individui), eroga il servizio (acquisizione di beni e servizi).

Overbooking

Utilizzo di risorse finanziarie superiore a quelle a disposizione. L'overbooking finanziario sugli impegni si verifica quando la somma degli impegni assunti è superiore alla quota programmata. Il ricorso all'overbooking è indice di disponibilità di un parco progetti superiore a quello richiesto dagli obiettivi di programmazione.

PON SPAO

Programma Operativo Nazionale Sistema di Politiche Attive per l'Occupazione

RAA (Relazione annuale di attuazione)

Ogni Stato membro trasmette alla Commissione una relazione di attuazione annuale del programma nel precedente esercizio finanziario. Le relazioni di attuazione annuali contengono informazioni chiave sull'attuazione del programma e sulle sue priorità con riferimento ai dati finanziari, agli indicatori comuni e specifici per programma e ai valori obiettivo quantificati.

Riserva di efficacia dell'attuazione

La riserva di efficacia dell'attuazione è una somma di risorse, pari al 6 % dei fondi SIE (corrisponde a una quota tra il 5 % e il 7 % della dotazione di ogni Asse di un Programma, tranne l'assistenza tecnica e programmi dedicati agli strumenti finanziari), che viene accantonata ed "è destinata soltanto a Programmi e Assi prioritari che hanno conseguito i propri target intermedi", individuati nell'ambito del performance framework.

SF (Strumenti finanziari)

Misure di sostegno finanziario per conseguire uno o più obiettivi connessi ai fondi SIE. Tali strumenti possono assumere la forma di investimenti azionari o quasi-azionari, prestiti o garanzie, o altri strumenti di condivisione del rischio, e possono, se del caso, essere associati a sovvenzioni.

Spesa ammessa

Spesa finanziaria ammessa a conclusione dell'istruttoria di ammissibilità.

Executive summary

Obiettivo di questo Approfondimento è fornire una **prima valutazione dell'adeguatezza e della rilevanza delle azioni introdotte nei territori volte a sostenere l'occupazione femminile** al fine di analizzare gli effetti generati dell'esperienza realizzata dal PON SPAO fino a oggi. Nel solco di un approccio che adotta la prospettiva della *womenomics*, che iscrive le Politiche a sostegno dell'equità tra i generi nell'uso del tempo di vita e di lavoro come *driver* degli obiettivi di crescita e coesione sociale, ha operato, a partire dal 2018, la Linea 11 - Servizi per la Parità di genere (GePop).

GePop - cui sono state destinate risorse per circa **1,5 Milioni di** - costituisce uno spazio per la sperimentazione e il trasferimento di modelli di intervento che, in integrazione con le Politiche di sviluppo, della formazione e di *welfare*, mirano a contrastare la bassa occupazione femminile, fortemente condizionata dalla gestione dei carichi di cura familiari.

A partire dal 2020 il PON SPAO è stato soggetto a modifiche che hanno riorientato la strategia nella direzione del **contrasto agli effetti occupazionali della crisi economica generata dalla pandemia da COVID-19**, che com'è noto ha determinato profondi cambiamenti tanto nel contesto socioeconomico - aggravando un quadro che già prima della crisi presentava significative criticità - quanto sul piano degli indirizzi strategici e degli strumenti di intervento attivati al livello europeo e nazionale per sostenere la resilienza, la convergenza e la crescita a lungo termine delle economie dell'Unione Europea.

Nell'ambito della Priorità di investimento 8.iv, il Programma sostiene l'obiettivo specifico 8.2 relativo **all'occupazione femminile**. Coerentemente con un approccio multidimensionale alle Politiche per la parità di genere, i risultati attesi che si intende raggiungere concernono diversi aspetti della **partecipazione femminile al mercato del lavoro**: la riduzione del tasso di inattività, l'aumento del tasso di occupazione, la riduzione della quota di donne che lasciano il lavoro a seguito della maternità, la diminuzione dei divari salariali e di carriera, la riduzione del part-time involontario, l'aumento dell'imprenditorialità. Tra gli interventi promossi dal PON sono comprese: misure di politica attiva prioritariamente riferite ai settori che offrono maggiori prospettive di crescita, sostegni alla creazione di impresa e di lavoro autonomo, misure per lo sviluppo di servizi e dell'innovazione organizzativa a supporto del *work-life balance*, studi e valutazioni, azioni per lo sviluppo di modelli di intervento specificamente rivolti al sostegno dell'inserimento e la permanenza sul mercato del lavoro.

Le **raccomandazioni** che emergono dall'Approfondimento riguardano la possibilità di sistematizzare gli interventi di sperimentazione rivolti alle Regioni e favorire la costituzione di alleanze territoriali nell'accesso ai servizi per il lavoro, nell'ottica di supportare il principio della parità di genere.

The aim of this Thematic Study is to provide an initial assessment of the appropriateness and relevance of the actions introduced in the territories to **support women's employment** in order to analyze the effects generated by the experience of PON SPAO. In the wake of an approach that adopts the perspective of *womenomics*, which inscribes policies supporting gender equity in the use of life and work time among the drivers of the objectives of growth and social cohesion, **Line 11 - Gender Equality Services (GePop)** has been operating since 2018.

The GePop area - to which about **€1.5 Million** in resources have been allocated - constitutes a space for the experimentation and transfer of intervention models that, in integration with development, training and welfare policies, aim to combat low female employment, which is strongly conditioned by the management of family care loads.

Starting in 2020, the PON SPAO has been subject to changes that have reoriented the strategy in the direction of **countering the employment effects of the economic crisis generated by the COVID-19 pandemic**, which, as we know, has led to profound changes both in the socio-economic context - worsening a framework that already presented significant criticalities before the crisis - and in the strategic guidelines and intervention tools activated at the European and national levels to support the resilience, convergence and long-term growth of the EU economies.

Under Investment Priority 8.iv, the Programme supports Specific Objective 8.2 on **women's employment**. Consistent with a multidimensional approach to *Gender Equality Policies*, the expected results to be achieved concern different aspects of **women's participation in the labour market**: a reduction in the inactivity rate, an increase in the employment rate, a reduction in the share of women leaving the labour market due to maternity, a reduction in wage and career gaps, a reduction in involuntary part-time work, and an increase in entrepreneurship. The measures promoted by the NOP include: active policy measures with priority given to the sectors offering the greatest growth prospects, support for the creation of enterprises and self-employment, measures for the development of services and organizational innovation in support of the work-life balance, studies and evaluations, actions for the development of intervention models specifically aimed at supporting entry and permanence in the labour market.

The **recommendations** that emerge from the Thematic Study concern the possibility of systematizing experimentation interventions addressed to the Regions and favoring the establishment of territorial alliances in access to employment services, with a view to supporting the principle of gender equality.

1 Approccio metodologico

1.1 Premessa

Obiettivo di questo approfondimento è fornire una **prima valutazione dell'adeguatezza e della rilevanza delle azioni introdotte nei territori volte a sostenere l'occupazione femminile** per analizzare gli effetti generati dell'esperienza realizzata dal PON SPAO fino a oggi.

Alla luce di ciò, la struttura dell'Approfondimento è la seguente.

Il **primo capitolo** illustra l'approccio metodologico utilizzato, definendo i criteri alla base dell'attività valutativa ed i metodi e tecniche utilizzate.

Nel **secondo capitolo** si fornisce una sintetica analisi del contesto relativamente agli ambiti tematici collegati al raggio d'azione della Linea 11 Parità di genere.

Nel **terzo capitolo** viene presentata la Linea, cosa fa, a chi è rivolta, quali attività sono state avviate.

Il **quarto capitolo** e **quinto capitolo** si focalizzano sulle attività di elaborazione e trasferimento di documentazione tematica e su gli interventi di sperimentazioni realizzati con alcune Regioni.

Il **sesto capitolo** descrive gli interventi di innovazione rivolti al settore privato.

Infine, nel **settimo capitolo** si sintetizzano le conclusioni emerse nel corso dei capitoli precedenti ed alcune raccomandazioni con particolare attenzione alla Programmazione 2021-2027.

1.2 Metodi e tecniche utilizzate

Per soddisfare i fabbisogni informativi e le specifiche esigenze conoscitive verso le quali la l'Approfondimento tematico deve essere rivolto, l'attività valutativa ha previsto il ricorso a diversi metodi e tecniche che hanno integrato strumenti tipici dell'analisi quantitativa con valutazioni qualitative basate sull'ascolto diretto di soggetti legati a vario titolo alle vicende del Programma.

In particolare, ci si è basati su:

- **analisi desk** su fonti statistiche e documentali, che hanno preso in considerazione studi e valutazioni sul tema; dati provenienti da fonti secondarie pubbliche (es. ISTAT, Banca d'Italia, ecc.), al fine di realizzare le analisi di contesto e dal sistema di monitoraggio regionale Sigma SPAO, con l'intento di esaminare lo stato di avanzamento del Programma;
- **confronto costante con l'AdG e la struttura di supporto**, di fondamentale importanza per il reperimento dei dati utilizzati nell'analisi e per l'individuazione dei soggetti da coinvolgere nelle indagini dirette;
- **interviste a testimoni privilegiati**, in particolare alla Responsabile della Linea 11 Parità di Genere, che ha fornito un contributo prezioso nell'analizzare alcuni aspetti specifici in merito alle misure adottate dal PON SPAO per contrastare gli effetti negativi legati alla pandemia sulle disparità di genere, o, più in generale, i fattori di successo e quelli da migliorare rispetto alla fase di programmazione che si sta concludendo.

2 Analisi del contesto socioeconomico

2.1 Occupazione e mercato del lavoro

2.1.1 Le dinamiche generali del mercato del lavoro

Prima del 2020 il **mercato del lavoro italiano** appariva in ripresa. Tra il 2014 e il 2019, la caduta dei livelli occupazionali verificatasi a seguito della **doppia recessione** (quella del 2008-2009 e quella del 2012) era stata progressivamente riassorbita, anche se ciò non era avvenuto in modo uniforme. Non tutti i territori avevano infatti recuperato la contrazione post-2008: mentre nelle Regioni settentrionali nel 2019 si registrava una crescita di occupati del 3,3% rispetto al 2008, nelle Regioni del Mezzogiorno non si era ancora tornati ai livelli occupazionali pre-crisi. Nel periodo pre-Covid erano inoltre diminuite le ore lavorate e cresciuti gli occupati a tempo parziale, e tra questi ultimi era sensibilmente cresciuto il part-time per ragioni involontarie (fenomeno riguardante in gran parte le donne).

Ciò detto, tra il 2014 e il 2019 si era comunque verificato un incremento non irrilevante del numero di occupati, sulla cui natura è utile soffermarsi. Ci si interroga infatti sull'effettivo **impatto degli incentivi alle assunzioni** introdotti per favorire la ripresa occupazionale, incentivi che – si ricorderà – riguardavano sia le nuove assunzioni che le conversioni di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato. Gli studi realizzati propendono per una **valutazione complessivamente positiva di tali misure**, evidenziando “un aumento degli avviamenti a tempo indeterminato tra gli *eleggibili* (beneficiari degli incentivi alle assunzioni) rispetto agli individui *non eleggibili*”. Tali effetti sono stati più rilevanti per le giovani generazioni (+12% di assunzioni con contratto a tempo determinato di persone di età compresa tra 15 e 34 anni rispetto al +9,9% per le persone di età compresa tra 15 e 64 anni) e per gli uomini (+14,5%, mentre tra le donne l'incremento è stato del 7,6%)¹. La conclusione dell'INAPP è che la Politica ha prodotto gli effetti desiderati, ma senza incidere sulle cause strutturali che rendono alcune categorie ed alcuni territori più vulnerabili nel mercato del lavoro italiano. Data la natura intrinsecamente pro-ciclica di questo tipo d'interventi, la loro spinta sembra inoltre essersi esaurita nel tempo. Entrambi gli aspetti – la natura non duratura e la distribuzione non uniforme degli effetti – dovrebbero indurre a privilegiare in futuro interventi che andrebbero concepiti allo stesso tempo come più sistemici e più mirati (come si è cercato di fare con gli incentivi alle assunzioni di giovani e donne introdotti nel 2021)².

La **pandemia** ha sconvolto il quadro precedente. Tra febbraio e giugno 2020 si sono persi circa 542.000 occupati, in gran parte persone che lavoravano con contratti a termine; nonostante il recupero verificatosi nei mesi delle riaperture, a fine novembre il saldo rispetto al 2019 era ancora negativo per circa 300.000 unità³. La drastica contrazione degli scambi, dei consumi e degli investimenti non poteva non avere riflessi di enorme portata sul piano occupazionale; e tuttavia emerge sempre più chiaramente, man mano che si acquisiscono i dati per cogliere le dinamiche innescate dalla pandemia, che tali riflessi non sono stati uniformi. Lo *shock* prodotto sul mercato del lavoro è stato asimmetrico, accelerando alcuni processi già in atto ed arrestandone altri; soprattutto, ha avuto “un impatto fortemente diseguale sugli individui, le

¹ Rapporto INAPP 2021, *Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*, cit., p. 144-145.

² “Il fatto che gli incentivi abbiano prodotto una quota di posti di lavoro stabile sul totale delle nuove assunzioni con lavoro dipendente, maggiore cioè di quella che si sarebbe avuta in assenza degli incentivi stessi [...] non consente di affermare né che tale risultato si verificherebbe se analoghi incentivi venissero introdotti nuovamente (replicabilità), né che tali effetti siano duraturi (sostenibilità)”. Ivi, p. 159.

³ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*, <https://www.istat.it/it/archivio/253812>, p. 9.

classi sociali e i settori economici a seconda delle condizioni eterogenee di partenza. In particolare, tale asimmetria risulta legata in modo cruciale alle disuguaglianze socio-economiche pregresse relative a diverse dimensioni e caratteristiche individuali quali, ad esempio, le condizioni lavorative, reddituali e contrattuali, le disparità di genere, o le condizioni abitative e di accesso a servizi fondamentali (quali la sanità o l'istruzione)"⁴.

L'impatto è stato selettivo su più piani, che peraltro s'intersecano tra loro. I **settori più colpiti** sono stati quelli caratterizzati da lavori che richiedono una maggiore prossimità fisica – commercio, alberghi, ristorazione, intrattenimento: tutti settori nei quali la prestazione lavorativa è difficilmente sostituibile con il lavoro a distanza e caratterizzati da un'elevata frequenza di contratti non standard e di occupati con titoli di istruzione di livello medio o basso. La settorialità presenta evidenti implicazioni sia a livello territoriale (dovute alle specializzazioni produttive locali) sia in termini di filiera (si pensi all'impatto sull'agricoltura, che pur non essendo un settore sottoposto a restrizioni ha pagato la chiusura del canale di fornitura con la ristorazione). L'impatto della pandemia è stato **selettivo anche a livello sociale e generazionale**, accentuando le disuguaglianze sociali e riducendo i salari in misura superiore alla media tra i lavoratori a basso reddito. Nei suoi periodici rapporti di monitoraggio riguardanti gli effetti del Covid-19 sul mondo del lavoro l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha evidenziato che le categorie più a rischio sono i giovani, le donne, i lavoratori precari e i lavoratori migranti, in quanto categorie sovrarappresentate nei settori a rischio e nelle posizioni contrattualmente meno protette⁵. Dal punto di vista generazionale i giovani sono certamente la componente più colpita, com'era già avvenuto nel 2008 quando la crisi aveva incrementato il numero dei NEET e accresciuto i tassi di disoccupazione giovanile. Agli effetti più diretti sul piano occupazionale vanno in questo caso sommati quelli psicologici, ancora non del tutto stimabili sebbene chiaramente percepibili, dovuti alla sospensione o all'andamento discontinuo delle attività scolastiche e formative.

Per mitigare gli effetti della pandemia è stato disposto il blocco dei licenziamenti (approvato con un decreto legge del marzo 2020 e reiterato successivamente con diversi provvedimenti nel corso del 2021, ma con ambiti di applicazione via via più articolati) e si è significativamente ampliata la platea di potenziali beneficiari delle misure della Cassa integrazione. Tra le tre tipologie d'intervento enucleate da uno studio sui provvedimenti di emergenza (*Job retention schemes*) adottati nei Paesi dell'Unione Europea, l'Italia ha optato per misure dirette a supportare le imprese al fine di consentire loro di mantenere i livelli occupazionali. Questa tipologia di misure differisce sia dagli schemi basati sui congedi temporanei pagati al lavoratore come forme di disoccupazione temporanea, sia dai sussidi erogati alle imprese in base al numero di lavoratori occupati indipendentemente dall'orario di lavoro dei lavoratori⁶.

In generale, al di là delle differenze nel disegno, nel finanziamento e nelle condizioni di applicazione, queste misure emergenziali hanno fornito "un'ancora di salvezza" ai lavoratori, alle imprese e all'economia⁷. Nel caso italiano tra marzo e ottobre 2020 sono stati spesi circa 26 Miliardi di euro, corrispondenti a circa l'1,5% del PIL, per finanziare le diverse tipologie di Cassa integrazione (ordinaria, straordinaria, in deroga)⁸. Nel solo mese di aprile 2020 sono state autorizzate 770 milioni di ore di Cassa

⁴ Rapporto INAPP 2021, *Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*, cit., p. 90.

⁵ ILO, *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*, https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_824092/lang--en/index.htm, varie edizioni (1-8), 2020.

⁶ Drahokoupil J., Müller T., *Job retention schemes in Europe A lifeline during the Covid-19 pandemic*, ETUI, Working paper, n. 7, 2021, <https://etui.org/publications/job-retention-schemes-europe>.

⁷ Ivi, p. 55.

⁸ Faioli M., Bologna S., *Job retention schemes in Europe. Italy*, ETUI, Working Paper n. 7, 2021,

integrazione, a fronte dei soli 7 milioni di ore autorizzate nello stesso mese del 2019; da notare che su 47 milioni di ore di Cassa in deroga ben 44 hanno riguardato il settore del commercio⁹. L'enorme impiego di risorse volte a sostenere i lavoratori e le imprese – così come il nesso tra Cassa integrazione e da una parte e blocco dei licenziamenti dall'altra – spiega perché l'impatto della pandemia sia stato drammatico per i lavoratori a termine e relativamente più contenuto per i lavoratori a tempo indeterminato.

Il 2021 segna un **parziale recupero dell'occupazione persa** nel 2020 (+128 mila occupati tra le persone di 20-64 anni in media annua)¹⁰, sintesi di una dinamica ancora negativa nel primo trimestre che è diventata positiva e progressivamente più marcata nei successivi tre. Il tasso di occupazione delle persone tra i 20 e i 64 anni sale al 62,7% (+0,8 punti percentuali rispetto al 2020), ma resta ancora di -0,8 punti rispetto a quello del 2019. Al livello trimestrale, questa distanza passa da -2,2 punti percentuali del primo trimestre a -0,1 del terzo e diventa positiva nel quarto (+0,4 punti rispetto al quarto trimestre 2019).

La ripresa del 2021 è stata più forte per le donne, che sono stati anche i soggetti più colpiti nel 2020 dagli effetti della pandemia sul mercato del lavoro. Nonostante, infatti, il tasso di occupazione femminile sia salito al 53,2%, con un aumento di +1,1 punti sul 2020 (l'aumento si è fermato a 0,6 punti per gli uomini), il recupero rispetto al 2019 è stato simile per uomini e donne (i tassi sono inferiori di -0,9 e -0,7 punti rispettivamente). Il gap di genere, salito a 19,8 punti nel 2020, nel 2021 torna a diminuire pur rimanendo molto alto (19,3 punti). Il dato dell'ultimo trimestre 2021 mostra invece un recupero per le donne (+1,0 punto) rispetto al corrispondente trimestre del 2019, che non avviene per gli uomini (-0,3 punti), portando il gap a 18,4 punti nel quarto trimestre 2021.

La crisi pandemica ha portato ad una **contrazione delle forze di lavoro** di oltre 700.000 unità su base annua a livello nazionale (il calo è stato di quasi 0,3 milioni nelle sole Regioni settentrionali (Tabella 1). Se si considera il lungo periodo intercorso tra l'inizio della recessione post-2008 e la diffusione della pandemia, nel 2020 la componente maschile delle forze di lavoro è scesa al di sotto dei livelli del 2008 (mentre la componente femminile è ancora al di sopra di circa 0,6 milioni di unità). Il recupero c'è invece stato nel corso del 2021, ed in particolare nell'ultimo trimestre: le forze lavoro per la classe di età 15-89 superano di 235 punti quelle del quarto trimestre del 2019.

Tabella 1 – Forze di lavoro di 15 anni e oltre (migliaia), cfr. Italia e ripartizioni. 2008, 2019-2021

Territorio	2008	2019	2020	2021
Italia	24.755	25.649	24.686	24.921
Nord	12.374	12.888	12.472	12.552
Centro	5.072	5.371	5.189	5.232
Mezzogiorno	7.309	7.390	7.025	7.136

Fonte: Istat

https://etui.org/sites/default/files/2021-09/Job%20retention%20schemes%20in%20Europe%20-%20Italy_2021.pdf, p. 3.

⁹ ANPAL Servizi, Piano industriale ANPAL Servizi S.p.a. 2020-2022, <https://www.anpalservizi.it/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale>, 14 luglio 2020, p. 20.

¹⁰ In base al nuovo Regolamento (Eu) 2019/1700, in vigore dal 1° gennaio 2021, gli occupati comprendono le persone tra 15 e 89 anni che nella settimana di riferimento: 1) hanno svolto almeno un'ora di lavoro a fini di retribuzione o di profitto, compresi i coadiuvanti familiari non retribuiti; 2) sono temporaneamente assenti dal lavoro perché in ferie, con orario flessibile (part time verticale, recupero ore, ecc.), in malattia, in maternità/paternità obbligatoria, in formazione professionale retribuita dal datore di lavoro; 3) sono in congedo parentale e ricevono e/o hanno diritto a un reddito o a prestazioni legate al lavoro, indipendentemente dalla durata dell'assenza; 4) sono assenti in quanto lavoratori stagionali ma continuano a svolgere regolarmente mansioni e compiti necessari al proseguimento dell'attività (da tali mansioni e compiti va escluso l'adempimento di obblighi legali o amministrativi); 5) sono temporaneamente assenti per altri motivi e la durata prevista dell'assenza è pari o inferiore a tre mesi. Le precedenti condizioni prescindono dalla sottoscrizione di un contratto di lavoro e gli occupati stimati attraverso l'indagine campionaria sulle Forze di lavoro comprendono pertanto anche forme di lavoro irregolare.

Anche il **tasso di attività si è contratto** in misura significativa tra il 2019 e il 2020 (Tabella 2), dopo aver fatto registrare un lento ma costante aumento tra il 2014 e il 2019, benché sia possibile rilevare un andamento positivo nell'ultimo anno. Va detto che la contrazione era già iniziata nel 2019 sia per le Regioni del Centro che per quelle del Mezzogiorno, nelle quali il tasso di attività 2020 è risultato pari al 52,9% (quasi 18 punti al di sotto del tasso delle Regioni settentrionali). Anche la crescita degli inattivi nel 2020 ha invertito una tendenza caratterizzata tra il 2014 e il 2019 da tassi di crescita annui negativi in tutte le ripartizioni e a livello nazionale, con una contrazione nel 2021 (Tabella 3).

Tabella 2 – Tasso di attività: forze di lavoro in età 15-64 anni sul totale della popolazione in età 15-64 anni, cfr. Italia e ripartizioni. 2014-2021

Territorio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	63,9	64,0	64,9	65,4	65,6	65,7	63,5	64,5
Nord	70,5	70,6	71,4	71,8	72,2	72,4	70,2	70,7
- di cui Nord-ovest	70,5	70,7	71,3	71,7	71,9	72,0	69,5	70,5
- di cui Nord-est	70,6	70,5	71,5	72,0	72,6	72,9	71,0	71,1
Centro	68,9	68,9	69,4	69,9	70,0	69,7	67,6	68,5
Mezzogiorno	52,8	52,9	54,2	54,8	54,7	54,6	52,4	53,8

Fonte: Istat

Tabella 3 – Inattivi di 15-64 anni, cfr. Italia e ripartizioni. 2014-2021

Territorio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	14.122	14.038	13.628	13.386	13.261	13.039	13.788	13.328
Nord	5.201	5.169	5.012	4.929	4.856	4.778	5.160	5.037
Centro	2.399	2.390	2.346	2.307	2.291	2.266	2.407	2.327
Mezzogiorno	6.523	6.478	6.270	6.150	6.114	5.995	6.221	5.965

Fonte: Istat

Anche **gli occupati in età 15-64 anni** sono aumentati tra 2014 e 2018 per poi flettere nel 2020 (Tabella 4). I tassi di crescita annui mostrano valori positivi fino al 2018, con l'eccezione della lieve contrazione delle ripartizioni territoriali e a livello nazionale nel 2019, ed una contrazione significativa nel 2020 ristabilizzatasi nell'ultima annualità.

Tabella 4 – Occupati 15-64 anni (migliaia), cfr. Italia e ripartizioni. 2014-2021

Territorio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	21.810	21.973	22.241	22.444	22.586	22.443	22.721	21.849
Nord	11.345	11.396	11.544	11.657	11.750	11.767	11.390	11.440
Centro	4.697	4.728	4.758	4.803	4.825	4.757	4.609	4.617
Mezzogiorno	5.768	5.848	5.939	5.983	6.011	5.919	5.722	5.792

Fonte: Istat

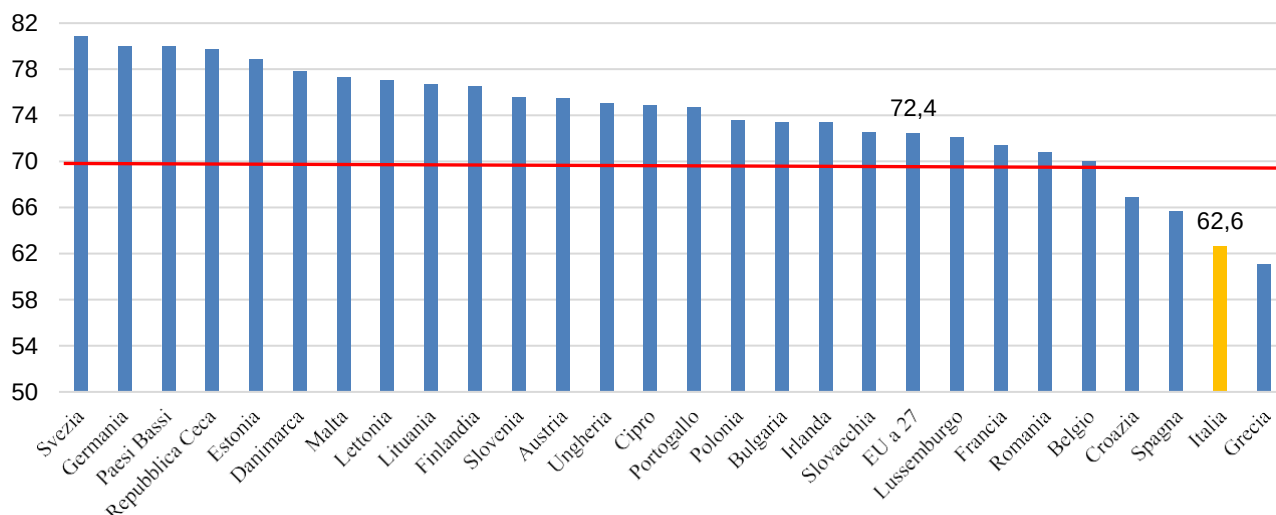
Il **tasso di occupazione della popolazione in età compresa tra i 20 e i 64 anni** non si è mai avvicinato, tra il 2014 e il 2020, al valore target che era stato individuato per l'Italia (tra il 67% e il 69%) nel quadro degli indicatori di Europa 2020. Anche senza considerare la caduta di quasi un punto registrata nel 2020, il livello raggiunto nel 2019 si collocava almeno 5 punti percentuali al di sotto dell'obiettivo minimo (Tabella 5). Nella graduatoria 2020 dei Paesi UE riguardante questo indicatore l'Italia è al penultimo posto, con un tasso che presenta un differenziale negativo di oltre 18 punti rispetto a quello svedese, di oltre 17 rispetto a quello della Germania e di quasi 9 punti rispetto a quello della Francia (Figura 1). Tra il 2014 e il 2020 la distanza dal valore medio dell'Unione Europea è aumentata di 1,5 punti: erano 8,3 punti percentuali nel 2014, sono diventati 9,8 nel 2020. È significativo che la Spagna, che nel 2014 si trovava allo stesso livello dell'Italia (59,9%), nel 2020 ha un tasso di occupazione pari al 65,7% (oltre 3 punti più elevato di quello italiano).

Tabella 5 – Tasso di occupazione 15-64 anni, cfr. Italia e ripartizioni. 2014-2021

Territorio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	55,3	56,0	57,1	57,9	58,5	59,0	57,5	58,2
Nord	64,0	64,6	65,8	66,7	67,3	67,9	65,9	66,4
- di cui Nord-ovest	63,5	64,2	65,3	66,2	66,7	67,3	65,2	65,9
- di cui Nord-est	64,8	65,1	66,5	67,4	68,1	68,9	66,9	67,2
Centro	60,5	61,2	61,9	62,7	63,2	63,6	62,0	62,5
Mezzogiorno	41,2	42,1	43,1	43,7	44,5	44,8	43,8	44,8

Fonte: Istat

Figura 1 – Tasso di occupazione 20-64 anni nei Paesi UE. 2020



Fonte: Eurostat

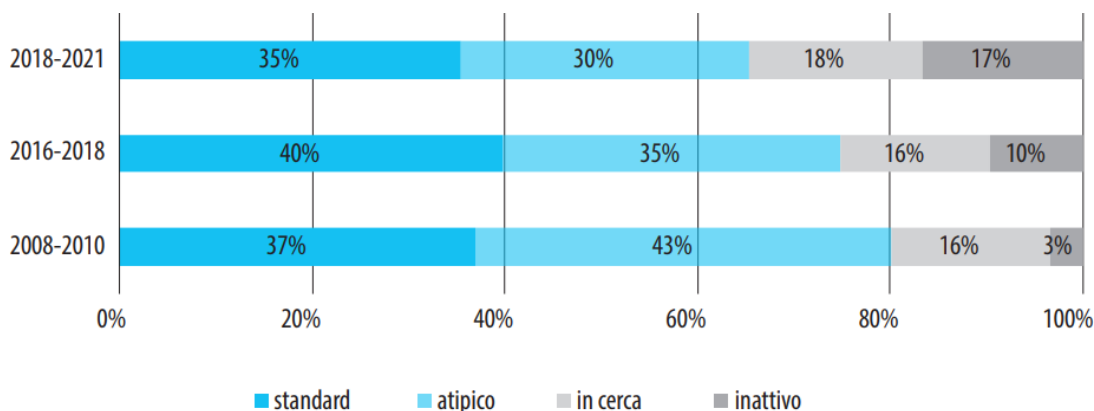
Un altro fenomeno che merita attenzione, e il cui studio ha permesso di individuare peculiarità e criticità del mercato del lavoro italiano, è quello delle transizioni da una condizione di impiego non standard verso: impiego standard, atipico, ricerca di occupazione, condizione di inattività. Il tema del crescente aumento dei **contratti non standard** rappresenta una costante del modello di sviluppo occupazionale italiano, che ha attraversato la prima crisi 2007-2008, sino a diventare requisito ‘strutturale’ della ripresa post-Covid. Il Rapporto INAPP¹¹ riporta una serie di analisi che hanno permesso di calcolare le matrici di transizione che sfruttando la componente panel nei periodi 2008-2010, 2016-2018 e 2018-2021. Le popolazioni nei tre periodi di osservazione (Figura 2) mostrano gli esiti della componente non standard nel primo periodo di osservazione, ovvero gli impieghi subordinati a termine (contratti a tempo determinato, in somministrazione, a chiamata ecc.) e autonomi parasubordinati (le c.d. ‘finte partite IVA’, collaborazioni a progetto, collaborazioni occasionali), osservata a 2 o 3 anni di distanza.

Gli esiti migliori, ovvero una conversione in un contratto permanente, hanno riguardato circa un terzo dei lavoratori atipici, portando a un’occupazione stabile tra il 35% e il 40% di chi è stato coinvolto ad inizio periodo. Si consideri che in tale quota è ravvisabile l’effetto di *policy* di sostegno alle trasformazioni contrattuali a tempo indeterminato, perseguite attraverso specifici incentivi all’occupazione. Resta consistente la quota di chi è rimasto nell’occupazione ma sempre con impieghi precari, costante quella di chi ha perso l’impiego precario e attualmente è in cerca di impiego (16%-18%), cresce invece la quota che esce della forza lavoro, dichiarandosi inattivo, arrivando a oltre il 17%. Dunque, come affermato da INAPP, “non si rileva alla riduzione della permanenza nella condizione di atipicità un rafforzamento della

¹¹ Rapporto INAPP (2022), *Lavoro e formazione: l’Italia di fronte alle sfide del futuro*, Rubbettino

componente standard dell'occupazione, quanto piuttosto il rafforzamento delle dinamiche al di fuori del mercato del lavoro"¹².

Figura 2 –Impieghi non standard in termini longitudinali, Panel 2008-2010, 2016-2018, 2018-2021



Fonte: Rapporto INAPP 2022

2.1.2 L'analisi per gruppo target: le donne

La doppia recessione del 2008 e del 2012-2013 aveva colpito più intensamente l'occupazione maschile di quella femminile. Il forte impatto della crisi sul settore manifatturiero, caratterizzato dalla prevalenza degli occupati maschi, e la presenza di una consistente porzione di occupate con contratti a part-time o flessibili, più adattabili alle variazioni della domanda, avevano determinato una significativa differenza di genere nella risposta al peggioramento del quadro economico e occupazionale.

La pandemia, al contrario, ha avuto un impatto più forte sulla componente femminile, aggravando i differenziali di genere che già caratterizzavano in modo strutturale il periodo pre-Covid. Si è già osservato che il *lockdown* ha determinato una flessione di circa 450.000 occupati nel 2020 rispetto all'anno precedente, e che tale flessione è stata determinata soprattutto dal mancato rinnovo dei contratti a termine, tipologia contrattuale nella quale sono maggiormente presenti le giovani donne.

INAPP ha analizzato l'andamento delle attivazioni con contratti in somministrazione nel 2020: rispetto al 2019 il calo è stato 28,2% per le donne, a fronte del -23,9% rilevato per gli uomini. Il calo più forte delle attivazioni femminili si è registrato nei mesi nei quali sono state imposte le maggiori restrizioni (marzo-aprile e dicembre 2020); in tutti i periodi dell'anno la componente più danneggiata – quella che presenta la variazione tendenziale più ampia – è rappresentata dalle donne con meno di 29 anni. In questo gruppo si ha la maggiore incidenza di contratti di somministrazione di breve durata (meno di 90 giorni), la tipologia che nella variazione tendenziale ha fatto registrare il calo maggiore. Se a questo aggiungiamo che il settore più colpito è stato quello del commercio, nel quale l'occupazione femminile a termine è largamente prevalente, si ottiene un primo, immediato, riscontro dell'impatto differenziato che la pandemia ha avuto anche in termini di genere¹³.

¹² Rapporto INAPP (2022), *Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro*, Rubbettino, p. 26

¹³ Per una disamina dell'andamento dei contratti di somministrazione nell'anno della pandemia si veda PON SPAO, *Approfondimenti Covid-19. Evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro in somministrazione*,

Osserviamo l'andamento dei principali indicatori occupazionali nel periodo 2014-2021 in una prospettiva di genere. Le **donne occupate** sono cresciute di circa 440.000 unità tra il 2014 e il 2019 (Tabella 6), con variazioni annue positive non elevate ma costanti. Il calo del 2020 (-260.000 unità) ha ridotto il saldo positivo rispetto al 2014 a circa 55.000 unità. I tassi di variazione annui della componente femminile sono stati più elevati di quella maschile sia nelle fasi positive (2014-2019) che in quella negativa (il 2020) – nell'anno della pandemia il calo delle occupate è stato di oltre un punto percentuale superiore rispetto a quello maschile (-2,7% contro -1,6%) – sebbene si registri una crescita maggiore nel 2021 rispetto alla componente maschile (+110.000 unità contro +18.000 unità). La maggiore sensibilità al ciclo economico delle occupate rispetto alla componente maschile è una conferma della maggiore vulnerabilità strutturale della loro posizione sul mercato del lavoro, con una nota positiva nell'ultima annualità.

I dati rappresentano un'ulteriore testimonianza del fatto che durante la pandemia da Covid-19 si siano esacerbati i differenziali di genere, fino all'introduzione del termine *shecession*. La crisi pandemica ha avuto origine dall'economia reale e i settori più colpiti (Ristorazione, Turismo, Servizi alle persone) hanno una marcata componente femminile oltre che una maggiore intensità dei contatti. Distinguendo per settore di attività economica, la distribuzione per genere si conferma molto diversa: le assunzioni di donne provengono per lo più dai Servizi (85%), mentre quelle degli uomini oltre che dai Servizi (61%), provengono anche dall'Industria (21% con il settore dell'Edilizia, prevalentemente maschile) e dall'Agricoltura (18%).

Tabella 6 – Occupati di 15-64 anni per genere (migliaia), cfr. Italia e ripartizioni. 2014-2021

Femmine								
Territorio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	9.125	9.151	9.290	9.415	9.490	9.564	9.180	9.290
Nord	4.980	4.973	5.060	5.131	5.168	5.222	5.029	5.086
Centro	2.061	2.070	2.076	2.109	2.121	2.134	2.046	2.056
Mezzogiorno	2.084	2.109	2.154	2.174	2.200	2.207	2.105	2.148
Maschi								
Territorio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	12.333	12.483	12.648	12.747	12.843	12.879	12.541	12.559
Nord	6.250	6.303	6.382	6.441	6.498	6.545	6.361	6.355
Centro	2.535	2.562	2.590	2.609	2.620	2.622	2.563	2.561
Mezzogiorno	3.549	3.618	3.675	3.697	3.725	3.712	3.617	3.643

Fonte: Istat

La differenza tra tasso di attività maschile e femminile è rimasta elevata per tutto il periodo 2014-2020 (Tabella 7), passando da 18,7 punti percentuali nel 2014 a 18,8 punti nel 2020. Nel 2020 il tasso di attività femminile rimane ad un livello estremamente basso (54,1%), praticamente invariato rispetto al livello del 2014. I lievi miglioramenti registrati negli anni tra il 2014 e il 2019 sono stati annullati nell'anno della pandemia. Nel Mezzogiorno il tasso di attività femminile si attesta nel 2020 al di sotto del 40%, con un differenziale di quasi 25 punti rispetto al tasso di attività maschile, che è addirittura aumentato a 26 punti nel corso del 2021.

Tabella 7 – Tasso di attività maschile e tasso di attività femminile della popolazione di 15 anni e più, cfr. Italia e ripartizioni. 2014-2021

Femmine								
Territorio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	54,3	54,0	55,1	55,9	56,2	56,5	54,1	55,4
Nord	62,9	62,6	63,8	64,6	64,8	65,4	62,9	63,9
Centro	61,3	60,9	61,3	62,3	62,5	62,5	60,0	61,2
Mezzogiorno	39,4	39,1	40,7	41,2	41,6	41,5	39,3	40,8
Maschi								
Territorio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	73,0	73,7	74,5	74,8	75,0	74,9	72,9	73,6
Nord	77,6	78,2	78,8	78,9	79,4	79,4	77,3	77,5
Centro	77,6	78,2	78,8	78,9	79,4	79,4	77,3	77,5
Mezzogiorno	65,3	66,2	67,4	68,1	67,9	67,8	65,7	67,0

Fonte: Istat

Anche la **differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile** è rimasta praticamente inalterata (Tabella 8, il dato si riferisce alla popolazione in età compresa tra 20 e 64 anni), passando da 18,9 punti percentuali nel 2014 a 19,2 nel 2021 (nel periodo considerato la differenza non è mai scesa al di sotto dei 19 punti percentuali). Inalterato rimane anche il divario territoriale: nelle Regioni settentrionali il differenziale 2021 è di 15,4 punti percentuali, mentre in quelle meridionali è di 26 punti percentuali. Da notare che il tasso di occupazione femminile delle regioni del Nord è 28 punti percentuali più elevato dell'analogo dato relativo alle regioni del Mezzogiorno.

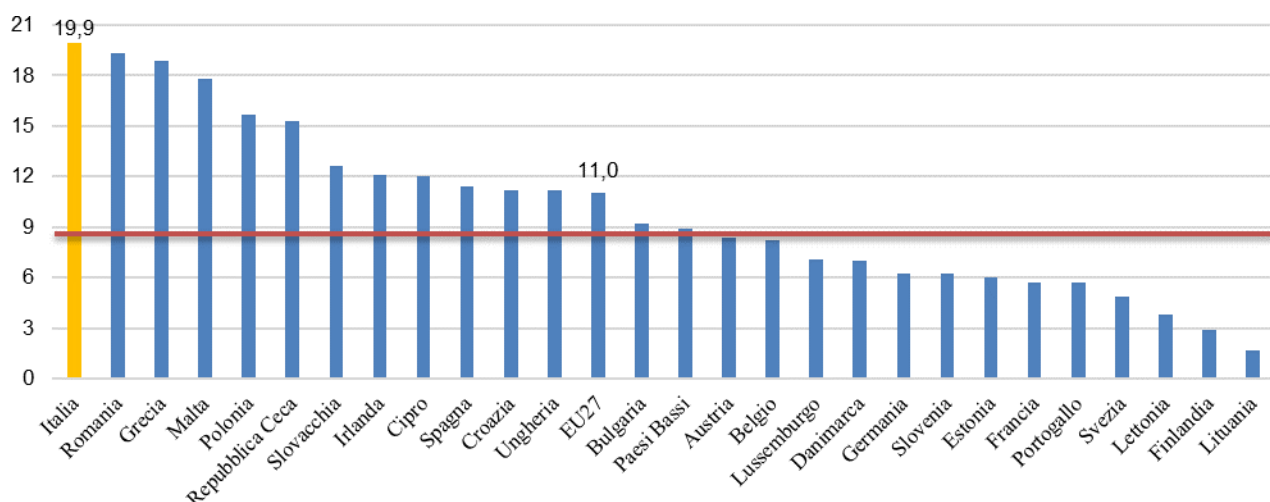
Tabella 8 – Tasso di occupazione maschile e tasso di occupazione femminile in età 20-64 anni, cfr. Italia e ripartizioni. 2014-2021

Femmine								
Territorio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	50,1	50,5	51,6	52,5	53,2	53,9	52,1	53,2
Nord	60,6	60,9	62,3	63,3	64,0	64,8	62,6	63,7
Centro	57,1	57,5	58,0	59,1	59,7	60,4	58,4	59,1
Mezzogiorno	32,6	33,2	34,1	34,7	35,4	35,9	34,6	35,7
Maschi								
Territorio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	69,0	70,2	71,5	72,2	72,9	73,3	71,8	72,4
Nord	76,5	77,6	78,9	79,7	80,4	81,0	78,9	79,1
Centro	72,9	73,9	74,9	75,5	76,0	76,2	75,0	75,5
Mezzogiorno	57,1	58,4	59,7	60,4	61,2	61,4	60,5	61,6

Fonte: Istat

Il differenziale di genere nei **tassi di occupazione dell'Italia** è il dato più alto tra i Paesi membri dell'Unione Europea (Figura 3). La distanza è ampia non soltanto dai Paesi del Nord Europa, che guidano la graduatoria (nel 2020 Lituania ha un differenziale di appena 1,7 punti percentuali), ma anche dalla media dell'UE a 27: tra il 2014 e il 2020, periodo nel quale il dato italiano è sempre rimasto il più alto dell'Unione, il differenziale dalla media UE è aumentato da 8 punti percentuali nel 2014 (quando l'Italia era al 19,4% e l'UE a 27 all'11,4%) a 8,9 punti percentuali nel 2020 (19,9% contro 11,0%).

Figura 3 – Differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile 20-64 anni nei Paesi dell'UE. 2020 (punti percentuali)



Fonte: Eurostat

Nel periodo considerato il tasso di disoccupazione femminile in età 15-64 anni è rimasto costantemente a livelli più elevati di quello maschile (Tabella 9). Il differenziale si era ridotto a 1,2 punti percentuali nel 2015, ma si è di nuovo ampliato negli anni successivi (2 punti percentuali nel 2019, 1,7 nel 2020 e 1,9 nel 2021). Nelle Regioni del Mezzogiorno il tasso di disoccupazione femminile resta, nel 2021, al 19%: la discesa di quasi 2 punti rispetto all'anno precedente è dovuta essenzialmente al già ricordato passaggio all'inattività di un numero rilevante di donne che in precedenza cercavano lavoro.

Tabella 9 – Tasso di disoccupazione maschile e tasso di occupazione femminile in età 15-64 anni, cfr. Italia e ripartizioni. 2014-2021

Femmine								
Territorio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	14.0	12.9	12.9	12.5	11.9	11.2	10.5	10.8
Nord	9.8	9.2	8.8	8.3	7.8	7.5	7.2	7.2
Centro	12.8	11.5	11.4	11.2	10.5	9.7	9.3	9.9
Mezzogiorno	23.6	21.6	22.3	22.1	21.2	20.1	18.6	19.0
Maschi								
Territorio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	12.3	11.7	11.2	10.6	9.9	9.3	8.8	8.9
Nord	8.1	7.5	6.8	6.0	5.7	5.1	5.2	5.2
Centro	10.8	10.5	10.0	9.4	8.8	8.0	7.7	7.9
Mezzogiorno	19.7	18.8	18.6	18.4	17.1	16.6	15.1	15.3

Fonte: Istat

Nel periodo 2014-2021 non si è verificato nemmeno l'auspicato incremento dell'autoimpiego e dell'imprenditorialità femminile (tra i risultati attesi del PON). È rimasta infatti sostanzialmente invariata la percentuale di donne titolari di imprese individuali sul totale dei titolari di imprese individuali iscritti nei registri delle Camere di Commercio italiane: **il tasso di imprenditorialità femminile** è cresciuto di appena 0,5 punti percentuali, con un picco di 0,9 punti nelle Regioni settentrionali.

In Italia, le imprese guidate da donne nel 2021 sono un milione e 342 mila. Si tratta di imprese concentrate perlopiù nel settore dei servizi e meno nel settore primario (15,4%) e nell'industria (11,3%). Così, quello femminile risulta un segmento produttivo meno "industrializzato", dato che solo 11,3 imprese rosa su 100

operano nell'industria a fronte di quasi 26,6 su 100 di quelle maschili. Pur tuttavia, merita evidenziare come nell'industria, nel 2021 (rispetto al 2020) si osservi un aumento delle imprese femminili di oltre 600 unità a fronte di una forte diminuzione di quelle non femminili (-3.849).

Data anche una minore presenza nel settore industriale, che tuttavia sta crescendo come appena visto, l'imprenditoria femminile si dimostra un po' meno "artigiana" di quella maschile; le imprese artigiane femminili sono poco più di 219 mila e rappresentano il 16,3% delle imprese femminili totali. Anche in questo caso però, la dinamica è positiva al contrario di quella maschile; le imprese artigiane femminili, infatti, crescono del +0,3% (+737 unità), quelle non femminili diminuiscono del -0,4% (-4.358 unità). Pertanto, in un contesto di riduzione del tessuto imprenditoriale artigiano (con circa 3mila e seicento imprese artigiane in meno nel 2021 rispetto al 2020), la presenza femminile rappresenta un importante sostegno ad uno spaccato storico della nostra economia.

Tabella 10 – L'imprenditoria femminile in Italia, anno 2021 (valori assoluti e percentuali)

	IMPRESE FEMMINILI		Imprese NON femminili		TOTALE
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI
Agricoltura, silvicoltura e pesca	206.938	15,4	526.265	11,1	733.
Industria	152.210	11,3	1.255.088	26,6	
Servizi	896.783	66,8	2.629.967	55,7	
Micro (0-9 add.)	1.298.153	96,7	4.469.282	9	
Piccola (10-49 add.)	41.068	3,1	221.920		
Medio-grande (50 add. e oltre)	3.482	0,3			
Ditta individuale	828.494	61,7			
Società di persone	149.001	11,1			
Società di capitali	326.805				
Altre forme	38				
Centro-Nord					
Mezzogiorno					
Giovanili					
Straniere					
Artigiane					
Cooperat					
TO					

Fonte: V Rapporto Imprenditoria Femminile, Unioncamere

Il Mezzogiorno si dimostra l'area dove è maggiore la presenza femminile nel tessuto imprenditoriale: a fronte di una media nazionale del 22%, nel Meridione le imprese femminili raggiungono il 23,7% del totale dell'area (oltre 494 mila imprese rosa in termini assoluti), laddove nel Nord la corrispondente quota supera di poco il 20% (551 mila); anche nel Centro, in realtà, le imprenditrici rivestono un ruolo piuttosto significativo, rappresentando il 23,1% del totale imprenditoriale della ripartizione (oltre 296 mila imprese guidate da donne).

La maggiore concentrazione di imprese femminili nel Mezzogiorno da un lato potrebbe risentire anche del fattore dell'autoimpiego, dall'altro resta il fatto che esiste un tessuto imprenditoriale già esistente sul quale si può intervenire per aumentarne la capacità competitiva, a prescindere dalle ragioni che l'hanno generato. Comunque, negli ultimi anni anche il fare impresa femminile si sta trasformando, perché, con l'oramai eliminazione del gap di istruzione tra i due generi, l'avventura imprenditoriale è vista come un'opportunità a tutti gli effetti di piena affermazione professionale, e non solo come semplice auto-impiego.

Tabella 11 – Imprese femminili per macro-area regionale, anno 2021 (valori assoluti e percentuali)

	IMPRESE FEMMINILI		Imprese NON femminili		TOTALE
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	
Piemonte	96.433	22,5	332.043	77,5	428.476
Valle d'Aosta	2.896	23,6	9.360	76,4	12.256
Lombardia	181.722	19,1	770.770	80,9	952.492
Trentino-Alto Adige	20.375	18,3	91.003	81,7	111.378
Veneto	97.293	20,3	382.144	79,7	479.437
Friuli-Venezia Giulia	22.526	22,4	77.917	77,6	100.443
Liguria	35.941	22,1	126.688	77,9	162.629
Emilia-Romagna	94.415	20,9	356.827	79,1	451.242
Toscana	94.950	23,2	313.583	76,8	408.533
Umbria	23.533	24,9	71.141	75,1	94.674
Marche	38.291	23,1	127.152	76,9	165.443
Lazio	140.088	22,8	473.938	77,2	614.026
Abruzzo	38.473	25,7	111.157	74,3	149.630
Molise	9.588	27,4	25.403	72,6	34.991
Campania	140.208	22,9	472.642	77,1	612.850
Puglia	89.079	23,0	297.722	77,0	386.801
Basilicata	16.005	26,4	44.651	73,6	60.656
Calabria	44.791	23,5	146.008	76,5	190.799
Sicilia	116.722	24,4	362.245	75,6	478.967
Sardegna	39.374	22,9	132.369	77,1	171.743
Nord-Ovest	316.992	20,4	1.238.861	79,6	1.555.853
Nord-Est	234.609	20,5	907.891	79,5	1.142.500
Centro	296.862	23,1	985.814	76,9	1.282.676
Centro-Nord	848.463	21,3	3.132.566	78,7	3.981.029
Sud e Isole	494.240	23,7	1.592.197	76,3	2.086.437
ITALIA	1.342.703	22,1	4.724.763	77,9	6.067.466

Fonte: V Rapporto Imprenditoria Femminile, Unioncamere

Un'altra caratteristica strutturale del mercato del lavoro italiano è la enorme estensione dell'area del part-time tra le donne. La tabella 23 mostra che nel periodo 2014-2020 i contratti a tempo parziale sono stati tre volte più diffusi nella componente femminile rispetto a quella maschile. Nell'anno della pandemia, a conferma di quanto osservato sopra, la contrazione degli occupati part-time è stata maggiore per le donne (-5%) rispetto a quella registrata tra gli uomini (-3,7%). I primi dati relativi al 2021 mostrano che la tendenza alla flessibilizzazione degli inserimenti lavorativi femminili si sta accentuando: tra gli oltre 3,3 milioni di contratti attivati tra gennaio e giugno 2021, più di un terzo (il 35,7%) sono a part-time; quasi la metà delle nuove assunzioni di donne è a tempo parziale (il 49,6%, contro il 26,6% degli uomini); “il 42% dei nuovi contratti di donne associa al regime orario a tempo parziale anche una forma contrattuale a termine o discontinua – debolezza che riguarda solo il 22% della nuova occupazione maschile”¹⁴. Il numero di attivazioni di donne resta dunque largamente inferiore rispetto alle attivazioni di maschi, ma nella componente femminile l'incidenza dei contratti part-time continua ad essere assai più marcata. Inoltre, “part time e precarietà non sono ridotte dalla presenza di un incentivo alle assunzioni”: tra le quasi

¹⁴ Inapp, Lavoro: “boom del part time oltre 35% nel primo semestre, rischio di una ripresa non strutturale”, Comunicato stampa, 17 novembre 2021, <https://www.inapp.org/it/inapp-comunica/sala-stampa/comunicati-stampa/17112021-lavoro-inapp-boom-part-time-rischio-ripresa-non-strutturale%E2%80%9D>.

300.000 assunzioni agevolate di donne, quasi il 60% sono state a part-time (sulle quasi 490.000 assunzioni di uomini il part-time incide invece per il 24,3%)¹⁵.

Tabella 12 – Occupati di 15 anni e più a tempo parziale per genere, cfr. Italia e ripartizioni. 2014-2021 (migliaia)

Femmine								
Territorio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	3.008	3.049	3.122	3.147	3 130	3 216	3 008	3 005
Nord	1.670	1.671	1721	1747	1 741	1 788	1 678	1 648
Centro	681	711	708	704	688	710	660	648
Mezzogiorno	657	667	693	696	701	718	671	709
Maschi								
Territorio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Italia	1.083	1.118	1.154	1.164	1 124	1 168	1 105	1 189
Nord	480	474	484	508	487	510	461	481
Centro	241	262	263	254	243	252	246	275
Mezzogiorno	362	382	408	402	393	406	398	433

Fonte: Istat

Secondo uno studio condotto da INAPP, nella fase di transizione verso il dopo-*lockdown*¹⁶ le donne corrono due rischi. In primo luogo molte di esse rientrare più lentamente al lavoro, visto che la fase di ritorno al lavoro fuori da casa è stata molto più rapida per gli uomini¹⁷. Nei casi nei quali “l’ordine di rientro al lavoro è stato il risultato di un accordo col partner”, le donne con carichi familiari hanno rimandato il rientro per ragioni organizzative (“il mio orario di lavoro mi consente maggiore flessibilità del partner”), economiche (“il mio stipendio è più basso di quello del partner, se resto io a casa, la perdita economica è minore”) e culturali (“per la mia capacità/ruolo di gestione e cura familiare”). Il quadro descritto rimanda evidentemente al tema della “diseguale ripartizione tra uomini e donne dei carichi di cura familiare, che assegnano alla donna, anche se occupata, il principale ruolo di *care giver* familiare”¹⁸, e proprio l’aggravarsi dei carichi familiari è il secondo rischio evidenziato dallo studio INAPP, che mostra come la pandemia abbia accentuato “lo squilibrio di genere nei ruoli di cura, così come la distanza tra lavoro retribuito e non retribuito”¹⁹.

¹⁵ Ivi.

¹⁶ INAPP, *Il post lockdown: i rischi della transizione in chiave di genere*, INAPP Policy Brief, n. 21 – novembre 2020, INAPP Policy Brief, <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/788>. Il paper riporta i dati una survey realizzata nel periodo di avvio della cosiddetta Fase 2, tra giugno e luglio 2020 sono state effettuate 689 interviste a persone occupate con almeno 18 anni; il questionario focalizzava l’attenzione sulle caratteristiche della transizione dal periodo di lockdown alla Fase 2 (dal 4 maggio 2020 in poi) in termini di organizzazione del lavoro, organizzazione familiare, presenza dei ‘carichi familiari’.

¹⁷ Anche uno studio del Ministero del Lavoro ha analizzato i flussi informativi delle Comunicazioni obbligatorie per osservare come l’emergenza epidemiologica abbia influito sulla tenuta e sulla continuità lavorativa degli individui occupati nel settore privato. Nel periodo del post-*lockdown*, a partire dal 4 maggio, “poco meno della metà (il 48%) dei 972mila non occupati è rientrato almeno una volta nell’occupazione dipendente, un valore leggermente più elevato rispetto agli anni precedenti e corrispondente a quasi 467mila individui. [...] la maggiore probabilità di reimpiego ha interessato, ad esclusione delle donne, tutte le componenti dell’offerta di lavoro” (corsivo nostro). Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*, <https://www.istat.it/it/archivio/2538122>, p. 89.

¹⁸ INAPP, *Il post lockdown: i rischi della transizione in chiave di genere*, cit., pp. 3-4.

¹⁹ “Con il passaggio dalla Fase 1 alla Fase 2 e, quindi, con l’aumento del lavoro fuori casa, per le donne rispondenti si contrae la disponibilità personale alla gestione dei figli, ma aumenta il ricorso *non al proprio partner*, quanto piuttosto ad aiuti esterni alla famiglia (nonni, in primis, che tornano disponibili dopo l’isolamento cautelativo). Per gli uomini, invece, col rientro al lavoro fuori casa si contrae, fino quasi a scomparire, la propria disponibilità ad un’alternanza nella gestione e aumenta, invece, la disponibilità della partner e di aiuti esterni alla famiglia. Questa presa in carico unilaterale nella fase di transizione è dimostrata anche dal fatto che il ricorso al congedo straordinario Covid-19, giustificativo dell’assenza dal lavoro per cura familiare in presenza di figli under 12 (retribuito al 50% della retribuzione media giornaliera), è prettamente femminile”. Ivi, p. 6.

Nonostante il report dello European Institute for Gender Equality certifichi un miglioramento negli ultimi anni della posizione italiana nel *Gender Equality Index* dell'Unione Europea (l'Italia è al 14° posto, 4,4 punti al di sotto della media UE, ma con un miglioramento di 10 punti dal 2010), l'EIGE conferma che rimangono vaste zone d'ombra in ambito lavorativo: “persistono le disuguaglianze di genere nella retribuzione”; “la retribuzione media mensile delle donne è di quasi un quinto inferiore rispetto a quella degli uomini”, “le donne dedicano più tempo ai lavori domestici rispetto agli uomini”; “persiste il divario di genere nell'occupazione, soprattutto per alcune categorie”²⁰. Se si considera che nel 2020 in tutti i Paesi OCSE (con l'eccezione del Lussemburgo) i tassi di occupazione femminili si sono contratti di più di quelli maschili, e che l'impatto salariale e in termini di riduzione delle ore lavorate è stato più pesante per le donne, si comprende la ragione per cui l'impatto di genere della pandemia è stato definito come una *shecession* o una *womencession*, espressioni che intendono richiamare per opposizione la definizione di *hecession* o *mancession* impiegata per connotare la crisi del 2008-2009²¹.

2.1.3 Nuovi strumenti di conciliazione vita-lavoro

A partire dal 2018, tutti gli Stati membri dell'UE offrono una qualche forma di **congedo di paternità e/o parentale** dopo la nascita di un figlio. Tuttavia, ci sono grandi diversificazioni in termini di durata del congedo, livelli di compensazione e in riferimento al fatto se il congedo sia un diritto familiare o individuale. Il congedo parentale è rivolto a entrambi i genitori lavoratori ed è complementare ai periodi di congedo di maternità e di paternità. Il diritto al congedo parentale è spesso un diritto individuale non trasferibile, ossia ogni genitore gode del proprio diritto; in altri casi è un diritto individuale che può essere trasferito all'altro genitore; in altri ancora un diritto della famiglia che i genitori possono dividere tra loro a scelta. Generalmente è fruito subito dopo il congedo di maternità e/o paternità ed è inteso come misura di sostegno alla genitorialità che consente ai genitori la stessa opportunità di dedicare tempo alla cura del bambino.

Il **congedo di paternità (obbligatorio e facoltativo)** viene istituito solo a partire dal 2012²², in via sperimentale per un giorno (retribuito al 100%); poi, con la Legge di stabilità 2015²³, con l'intento di promuovere una “cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”, viene esteso anche all'anno 2016 e, successivamente, viene portato a due giorni per l'anno 2017, a quattro giorni per l'anno 2018, a cinque giorni per l'anno 2019 e a sette giorni per l'anno 2020. La suddetta norma ha, invece, ridotto la durata dell'ulteriore periodo di astensione facoltativa – da concordare sempre con la madre – da due giorni ad un giorno. Successivamente, la Legge di bilancio 2021, all'art. 1, comma 363, ha modificato l'art. 1, comma 354, della L. 232/2016, prorogando il congedo obbligatorio di paternità anche per l'anno 2021 e prevedendone una maggiore durata pari a dieci giorni, fruibili dal padre lavoratore dipendente anche in maniera non continuativa.

²⁰ European Institute for Gender Equality, *Indice sull'uguaglianza di genere nel 2020 in Italia*, https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhag20018ita_002.pdf.

²¹ Rapporto INAPP 2021, *Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*, cit., p. 69.

²² Legge n.92 del 28 giugno 2012

²³ Legge di stabilità n. 208 del 2015

Tabella 13 – Durata del congedo di paternità obbligatorio e del congedo facoltativo alternativo

	2013-2016	2017	2018	2019	2020	2021
Congedo di paternità obbligatorio	1 giorno	2 giorni	4 giorni	5 giorni	7 giorni	10 giorni
Congedo facoltativo alternativo	2 giorni	0 giorni	1 giorno	1 giorno	1 giorno	1 giorno

Fonte: XXI Rapporto Inps, *Conoscere il paese per costruire il futuro*, Luglio 2022

Il congedo obbligatorio di paternità con la Legge di stabilità 2022²⁴ è diventato strutturale. Il diritto al congedo di paternità e la relativa indennità (pari all'80% della retribuzione giornaliera stabilita annualmente dalla legge per il tipo di attività svolta), si riferisce anche ai padri lavoratori iscritti alla gestione separata Inps, cui si applicano condizioni analoghe a quelle previste per i lavoratori dipendenti, ad eccezione del caso in cui la madre lavoratrice risulti essere iscritta alla gestione separata oppure non lavoratrice. L'estensione della durata del congedo di paternità arriverà gradualmente a tre mesi attraverso la riforma già prevista nel disegno di legge n. 51 dell'11/06/2020 e in vigore dal 12/05/2022²⁵ (*Family Act*) che prevede, al riguardo, anche l'equiparazione dei lavoratori del settore pubblico e privato.

Il **congedo parentale**, invece, è una misura che viene concessa ai genitori lavoratori dipendenti e che prevede l'astensione dal lavoro per potersi prendere cura del figlio nell'arco dei primi 12 anni di vita, per un periodo complessivo di 10 mesi per entrambi i genitori. Tale periodo sale a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di almeno 3 mesi. Durante il periodo di congedo il genitore lavoratore percepisce un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera fino all'età di 8 anni del figlio, mentre dagli 8 ai 12 anni di età del figlio, il genitore lavoratore non percepisce alcuna indennità.

Come detto, ad integrazione delle suddette misure, il *Family Act* all'art. 3 prevede che il Governo debba adottare entro 24 mesi dall'entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi seguendo principi e criteri che tengano conto per i genitori lavoratori:

- della possibilità di usufruire dei congedi parentali fino al compimento di 14 anni del figlio;
- della specificità dei nuclei familiari monogenitoriali per l'adozione delle modalità flessibili nella gestione dei congedi parentali;
- della possibilità di usufruire di permessi retribuiti, di durata non inferiore a cinque ore nel corso dell'anno, per ciascun figlio, per i colloqui con gli insegnanti e per la partecipazione attiva al percorso di crescita dei figli;
- della possibilità di usufruire di un periodo minimo, non inferiore a due mesi, di congedo parentale non cedibile all'altro genitore per ciascun figlio.

Nel 2020, anno della pandemia, con il Decreto Cura Italia (DL 18/2020) viene concessa la possibilità per genitori lavoratori con figli fino a 12 anni, di usufruire di un congedo Covid-19 fino a 15 giorni retribuiti

²⁴ L. 234-2021

²⁵ Approvato in via definitiva dal Senato il 6 aprile e pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n.97 del 27 aprile, Legge 32/2022

al 50%, o, in alternativa, di un bonus baby-sitting fino a 600 euro. Successivamente con il Decreto Rilancio (DL34/2020) tale congedo viene esteso a 30 giorni. La possibilità di fruire del congedo Covid-19 viene riconosciuta anche ai genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni (senza alcuna indennità) nonché ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale ordinario (art. 32 del citato D.lgs. n. 151/2001). Nella seconda fase della pandemia (da settembre a fine dicembre 2020), il congedo straordinario è stato previsto nei casi in cui i figli dovevano restare a casa per quarantena o nelle zone in cui le scuole sono state nuovamente chiuse. Inoltre, come precedentemente descritto, con il decreto D.lgs. n. 105 del 30/06/2022 che recepisce la Direttiva 2019/1158, viene modificato il comma 1 dell'articolo 34 del T.U. e si dispone:

- l'estensione da 10 a 11 mesi, dei termini per la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali;
- l'estensione da 6 a 9 mesi, del periodo di congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori;
- l'estensione da 6 a 12 anni, dell'età del figlio entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato nella misura sopra descritta pari al 30% della retribuzione.

Il 13 agosto 2022, grazie al Dlgs n. 105 del 2022 sono entrate in vigore una serie di disposizioni che recepiscono la direttiva (UE) 2019/1158. Vengono modificate le norme riguardanti i congedi di maternità e paternità, viene introdotto il cosiddetto “congedo papà” di dieci giorni in favore non solo dei lavoratori dipendenti, ma altresì degli iscritti alla Gestione separata e degli autonomi. L'Inps stessa è intervenuta con Messaggio n. 3066 del 04/08/2022 al fine di fornire le prime indicazioni operative. Ad oggi, dunque, l'evolversi delle normative sui congedi di paternità e sui congedi parentali, ha progressivamente portato al tentativo di modificare un modello tradizionale nella distribuzione dei compiti tra i genitori, con l'obiettivo di supportare le famiglie con figli a carico e favorire la conciliazione vita lavoro.

Concludendo, è dimostrabile che il coinvolgimento dei padri nella cura potrebbe avere notevoli benefici per il bambino, per i padri stessi e per le madri lavoratrici e tende a diminuire il *gender care gap*, ossia la differenza in tempo dedicata al lavoro non retribuito da parte delle donne e degli uomini, differenza che rafforza gli stereotipi di genere sia nell'occupazione che nel ruolo. Il congedo parentale è ancora fortemente caratterizzato “per genere” e sono ancora le donne che ne usufruiscono in misura maggiore. Riservando però una quota del congedo ad uso esclusivo dei padri (congedo non trasferibile) si sostengono i genitori nella condivisione più equa delle responsabilità di cura.

Negli ultimi 10 anni, poi, sono aumentate le legislazioni nazionali che hanno introdotto il congedo di paternità obbligatorio grazie anche al recepimento nei vari contesti nazionali della Direttiva 1158/2019. Si riconosce così l'importante ruolo che il congedo di paternità ha nel legame con il neonato e nella condivisione del lavoro di cura per ridurre quegli stereotipi. È certo che l'introduzione nelle legislazioni del congedo di paternità obbligatorio e retribuito avrà sul lungo periodo un impatto positivo sulla promozione della parità di genere.

3 Sostegno all'occupazione femminile: Linea Parità di genere Anpal Servizi (GEPOP)

In Italia, la **Programmazione FSE 2014-2020** è stata impostata perseguendo l'obiettivo di far fronte agli effetti sull'occupazione della fase recessiva iniziata nel 2008 e **sostenere il percorso di ripresa**, agendo per il superamento delle criticità nei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro, attraverso una strategia integrata e unitaria, fondata sul coinvolgimento dei livelli di governo centrale e regionale. Nell'ambito di questa strategia, al **PON SPAO** compete l'attuazione di azioni rivolte alle persone e di azioni di sistema e sperimentali volte all'individuazione di standard di qualità e modelli di intervento da implementare a livello regionale al fine di garantire un approccio organico ai servizi, innovare e rendere più efficiente l'architettura nazionale delle politiche attive e sostenere l'attuazione delle riforme strutturali del mercato del lavoro.

A partire dal 2020 il Programma è stato soggetto a modifiche che hanno riorientato la strategia nella direzione del contrasto agli effetti occupazionali della crisi economica generata dalla pandemia da COVID-19, che com'è noto ha determinato profondi cambiamenti tanto nel contesto socioeconomico - aggravando un quadro che già prima della crisi presentava significative criticità - quanto sul piano degli indirizzi strategici e degli strumenti di intervento attivati al livello europeo e nazionale per sostenere la resilienza, la convergenza e la crescita a lungo termine delle economie dell'UE. In questo quadro e alla luce delle riforme e delle misure previste dal **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** in materia di politiche per il lavoro e di apprendimento permanente (tra tutte: l'adozione del Programma GOL e del Piano Nazionale Nuove Competenze), la funzione di supporto ai sistemi assolta dal PON assume ancor più rilievo imponendo, nell'attuale **fase di "ponte" verso la Programmazione 2021-2027**, un'intensificazione dello sforzo nell'azione di sostegno al potenziamento dei servizi per il lavoro e all'operatività delle reti territoriali dei servizi per l'apprendimento permanente, che svolgono un ruolo fondamentale per dare efficace attuazione alle recenti riforme.

La prospettiva è quella di assicurare l'accesso ad ogni cittadino, secondo una logica di filiera integrata, a servizi di orientamento, presa in carico e profilazione, ad un'offerta formativa e di lavoro, e a servizi di certificazione e validazione delle competenze, a partire dalle diverse priorità territoriali connesse ai piani di sviluppo locale e alla promozione della partecipazione dei soggetti più deboli.

Tra le debolezze strutturali del mercato del lavoro italiano, che il PNRR ha selezionato come sfide prioritarie, anche alla luce del loro acuirsi a seguito della crisi sanitaria, **l'occupazione femminile ha assunto il rango di obiettivo trasversale**, da sostenere attraverso un approccio multidimensionale al fine di promuovere un processo virtuoso in grado di incidere sui fattori che alimentano le disuguaglianze di genere nella partecipazione al mercato del lavoro. Secondo il *Global Gender Gap report 2021* del World Economic Forum²⁶, le conseguenze economiche della pandemia hanno infatti contribuito ad allungare ulteriormente i tempi per il pieno raggiungimento della parità di genere, stimando che occorreranno in media 135,6 anni per colmare il divario globale (99,5 il dato stimato l'anno precedente). Nell'aggiornamento del Rapporto del 2022, a fronte di un lieve miglioramento dell'indice globale, il sub-indice relativo alla parità di genere sul lavoro si attesta al 62,9%, il dato più basso dal 2009, l'anno di avvio del monitoraggio. Con specifico riferimento alla divisione del

²⁶ Il rapporto monitora annualmente l'evoluzione della parità di genere sulla base di quattro dimensioni chiave: politica, economia, istruzione e salute, confrontando i progressi di 146 Paesi misurando i punteggi raggiunti. La banca dati ed il rapporto sono consultabili al seguente indirizzo: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2021/dataexplorer>

lavoro di cura - uno dei fattori principali alla base dei divari occupazionali e che costituisce una dimensione su cui la pandemia ha avuto un impatto fortemente negativo – il rapporto, sulla base dei dati del 2019, relativi a 33 Paesi, mette in evidenza come la quota di tempo dedicato dagli uomini al lavoro non retribuito sia stata, rispetto al lavoro totale, il 19%, a fronte del 55% impiegato dalle donne.

Le Nazioni Unite hanno indicato la *Gender Equality* come uno dei 17 *Sustainable Development Goals* per il 2030. A livello europeo, la Commissione ha elaborato una *Gender Equality Strategy* per il raggiungimento, entro il 2025, di significativi progressi nell'ambito dell'uguale partecipazione ai diversi settori economici e della riduzione del divario retributivo tra donne e uomini. In linea con questo quadro in Italia è stata adottata la Strategia Nazionale sulla Parità di genere 2021-2026, che definisce le azioni chiave attraverso cui perseguire le pari opportunità e l'uguaglianza nella partecipazione al mercato del lavoro, e l'equilibrio di genere nei processi decisionali e nella politica. Tale documento si pone come quadro di riferimento per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Tra le **misure del PNRR** che incidono maggiormente sulla parità di genere nell'occupazione e che pertanto si connettono strettamente con la futura programmazione del FSE, sono ricomprese le seguenti:

- la creazione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, teso ad incentivare l'adozione da parte delle imprese di policy per la riduzione dei divari di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità;
- la promozione dell'imprenditoria femminile;
- il potenziamento delle politiche attive del lavoro;
- l'innalzamento del tasso di presa in carico degli asili nido;
- l'attivazione di housing sociale, sia di carattere temporaneo, che definitivo;
- il potenziamento dei servizi educativi dell'infanzia (3-6 anni) e l'estensione del tempo pieno a scuola.

È in questo contesto di rafforzata attenzione al tema della parità di genere che occorre inquadrare alcune delle esperienze più innovative e interessanti, promosse negli ultimi anni dal PON SPAO attraverso la **Linea 11 - Genere e Pari Opportunità (GePop)** di Anpal Servizi, che costituiscono l'oggetto del presente approfondimento.

Nell'ambito della **Priorità di investimento 8.iv** il Programma sostiene l'**Obiettivo specifico 8.2** relativo all'occupazione femminile. Coerentemente con un approccio multidimensionale alle politiche per la parità di genere, i **risultati attesi** che si intendono raggiungere concernono diversi aspetti della partecipazione femminile al mercato del lavoro:

- la riduzione del tasso di inattività;
- l'aumento del tasso di occupazione;
- la riduzione della quota di donne che lasciano il lavoro a seguito della maternità;
- la diminuzione dei divari salariali e di carriera;
- la riduzione del part-time involontario;
- l'aumento dell'imprenditorialità.

Tra gli interventi promossi dal PON sono comprese dunque:

- misure di politica attiva prioritariamente riferite ai settori che offrono maggiori prospettive di crescita;
- sostegni alla creazione di impresa e di lavoro autonomo;
- misure per lo sviluppo di servizi e dell'innovazione organizzativa a supporto del work-life balance;
- studi e valutazioni;
- azioni per lo sviluppo di modelli di intervento specificamente rivolti al sostegno dell'inserimento e la permanenza sul mercato del lavoro.

In questo ambito una delle esperienze più rilevanti è costituita dal **progetto EQuIPE 2020**, avviato nel 2015 e concluso nel 2017. Obiettivo del progetto era la diffusione nelle aziende e nei sistemi territoriali (distretti produttivi e aree interne, con particolare riferimento ai settori dell'agroindustria e del turismo) di **innovazioni organizzative** (nelle forme di lavoro, nei servizi di *welfare* aziendale/territoriale) in grado di coniugare l'aumento di produttività, l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e l'aumento dell'occupazione femminile. Sempre con questo obiettivo, oltre ad interventi di formazione rivolti ad operatori e consulenti per promuovere l'innovazione organizzativa nei contesti lavorativi, sono state realizzate azioni di assistenza alle Regioni per lo sviluppo di programmi volti al miglioramento delle performance dei sistemi territoriali in materia di servizi di cura, misure di incentivazione dell'innovazione organizzativa e del welfare aziendale nelle piccole e medie imprese, ecc. Inoltre, nella prospettiva di contrastare la segregazione occupazionale e di contribuire alla creazione di opportunità occupazionali, EQuIPE 2020 ha sostenuto anche interventi per la qualificazione delle giovani donne nelle professionalità emergenti nella *white e green economy*.

Nel solco di questo approccio – che adotta la prospettiva della *womenomics*, che iscrive le politiche a sostegno della partecipazione femminile al mercato del lavoro tra i *driver* degli obiettivi di crescita e coesione sociale – ha operato, a partire dal 2018, la **Linea 11 - Servizi per la parità di genere (GePop)**.

L'area GePop - cui sono state destinate risorse per circa **1,5 Milioni di €** e che conta su uno staff composto da sette persone - costituisce uno spazio per la sperimentazione e il trasferimento di modelli di intervento che, in integrazione con le politiche di sviluppo, della formazione e di welfare, mirano a contrastare la bassa occupazione femminile, fortemente condizionata dalla gestione dei carichi di cura familiari.

Coerentemente con le recenti evoluzioni del quadro di riferimento strategico europeo e nazionale sul tema della parità di genere, **la Linea 11 nel primo anno e mezzo di attività ha focalizzato il proprio intervento su due pilastri principali:**

- A. Innovazione, ampliamento e qualificazione della tipologia delle prestazioni offerte dai servizi pubblici e privati per il lavoro a donne e uomini che, oltre ad esprimere un bisogno di sostegno nei percorsi di inserimento lavorativo e di sviluppo professionale, hanno sempre più l'esigenza di gestire meglio i tempi di vita e di lavoro. Tra le attività realizzate in questo ambito sono ricomprese le seguenti:**
- i. elaborazione e trasferimento di documentazione tematica** (sul sistema di certificazione, equilibrio vita lavoro; dispositivi normativi, servizi e misure a favore della buona occupazione maschile e femminile in ottica di genere);
 - ii. sviluppo di moduli e percorsi formativi e laboratori dedicati alla conciliazione** vita lavoro destinati agli operatori dei servizi per l'impiego;
 - iii. sperimentazioni con le Regioni di nuovi strumenti e servizi presso i centri per l'impiego**, per favorire l'inserimento e il reinserimento delle donne nel mercato del

lavoro, dando continuità ai risultati conseguiti dalla sperimentazione del progetto Easy EQW&L di Anpal.

- B.** Promozione dell'innovazione organizzativa nelle imprese per lo sviluppo di una cultura e consapevolezza diffusa in materia di *gender equity*, coniugando produttività ed equilibrio tra vita e lavoro. In questo ambito la Linea 11 mira ad accompagnare attraverso **laboratori, iniziative di sensibilizzazione e formazione dedicata e la diffusione di buone pratiche**, l'introduzione nelle aziende schemi di orari flessibili che permettano di recuperare produttività, competitività e redditività migliorando allo stesso tempo la gestione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nell'ottica di massimizzare i risultati, ampliando la platea di destinatari raggiunti delle **azioni di sensibilizzazione e formazione dedicata**, l'area GePop sta progressivamente sviluppando il raggio di azione di tali iniziative, estendendole anche alle organizzazioni sindacali, associazioni di categoria, scuole, università e soggetti del Terzo settore.

In relazione a quest'ultimo aspetto, sono stati promossi interventi di **sensibilizzazione per studentesse e studenti** al tema della Parità di genere e al contrasto della violenza economica attraverso una combinazione di azioni di comunicazione didattica, di educazione e di sensibilizzazione socio-culturale, promuovendo le pari opportunità nel rispetto delle differenze legate al genere, alla parità e all'equa distribuzione delle responsabilità sia all'interno della famiglia che nel più ampio contesto sociale.

Al fine di sviluppare una prima proposta con le scuole, sono stati realizzati, in occasione delle manifestazioni di **Job&Orienta 2022 e di Salone Orientamenti 2022**, dei laboratori rivolti alle studentesse e agli studenti per rivelare le percezioni della Generazione Z relativamente al tema delle Politiche di genere. Obiettivo perseguito è stato quello di avviare una riflessione con gli alunni del triennio delle scuole secondarie superiori al fine di costruire, successivamente, interventi mirati. L'esperienza ha raccolto una valutazione positiva da parte dei partecipanti e dei Presidi dei due istituti coinvolti, i quali auspicano che siano riproposte forme di coinvolgimento simili ad una platea di alunni più allargata.

Va infine ricordato come, nell'attuale fase di "ponte" verso l'avvio del nuovo PON 2021-2027, in cui l'impegno del Programma è indirizzato al sostegno della messa a regime delle misure previste dal PNRR, all'interno dell'area GePop stia assumendo un'importanza crescente la funzione di **supporto ai processi di governance e gestione** delle Politiche per il lavoro che si attuano ai diversi livelli istituzionali. In questo ambito i risultati e le conoscenze prodotte dalla Linea grazie alle attività di sperimentazione ed elaborazione metodologica svolte in questi anni, sono state capitalizzate e rese disponibili per supportare l'azione di assistenza tecnica prestata alle Regioni per l'elaborazione e l'attuazione dei Piani attuativi regionali (PAR) del Programma GOL e sostenere la *governance* - sia nazionale che di secondo livello - delle politiche del lavoro in ottica di genere, con particolare riferimento al Sistema della certificazione di parità e al monitoraggio degli avvisi del PNRR finalizzati allo sviluppo delle infrastrutture sociali. È sempre in questo quadro che l'area GePop sta contribuendo alla definizione delle future linee di intervento del PON Giovani, Donne e Lavoro, fornendo input preziosi attinti dalle buone pratiche sperimentate, dai momenti di confronto con gli operatori e le comunità di pratiche costruite sul territorio in questi anni attraverso la progettualità promossa dal PON SPAO.

4 Le attività di elaborazione e trasferimento di documentazione tematica inerenti alla certificazione, equilibrio vita-lavoro, servizi e misure a favore della buona occupazione

Le attività di elaborazione e trasferimento di documentazione tematica (sul sistema di certificazione, equilibrio vita lavoro; dispositivi normativi, servizi e misure a favore della buona occupazione maschile e femminile in ottica di genere) in ragione della natura trasversale che le caratterizza, risultano intrinsecamente collegate a tutte le Azioni promosse dalla Linea 11.

In particolare, l'Azione 11.1.3 "Supporto alla predisposizione e aggiornamento di Linee Guida" interviene – in collaborazione con le Linee 1 e 4 (Servizi per il lavoro), la Linea 8 (Scuole e università), la Linea 14 (associazioni datoriali e di categoria), la Linea 15, Linea 16 (per la formazione e *l'e-learning*) e la Linea 17 (applicazioni *Data Science*) – al fine di favorire la **diffusione dei principi dell'equità di genere con riferimento alle Regioni e agli Operatori dei servizi per il Lavoro pubblici e privati, al sistema delle imprese e della consulenza, alle associazioni datoriali e alle organizzazioni sindacali, alle Scuole, Università, Terzo Settore** anche mediante la collaborazione alla progettazione, allo sviluppo di contenuti e alla realizzazione di FORPLUS.

Le attività svolte hanno favorito il supporto, l'aggiornamento e la contestualizzazione di alcune risorse didattiche rivolte ai destinatari appena descritti. Specificatamente, nel corso del 2022, nell'ambito del supporto alla Linea 1 per la formazione degli operatori dei CpI di Lazio, AfolMetropolitana (Città Metropolitana Milano), Piemonte, Liguria, Campania, è stato predisposto l'aggiornamento del **Modulo 10 LEP J**, con le relative esercitazioni e test per ottenere l'attestato di partecipazione, nonché la contestualizzazione dello stesso Modulo per ogni Regione che lo richiedesse. Sono state sviluppate risorse didattiche e/o materiali multimediali relativi al rafforzamento della partecipazione femminile al lavoro (ad esempio, imprenditoria femminile, percorsi STEM).

Il suddetto Modulo, rivolto agli **Operatori dei Servizi per il Lavoro**, è stato suddiviso in due Unità Formative: 1. *"Divisione genderizzata del lavoro retribuito e non retribuito: tra tradizione e modernità"* e 2. *"Soggetti, risorse, opportunità e strumenti per la conciliazione vita lavoro"*. I contenuti hanno inteso rafforzare le competenze dei riceventi in merito a tematiche specifiche quali: la rete territoriale dei servizi e dei soggetti titolari degli strumenti di conciliazione istituita a livello nazionale (INPS, Regioni, Comuni, ecc.); i sistemi di conciliazione dei tempi di lavoro e gli obblighi di cura previsti nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti; le Politiche e i servizi di *welfare*, i servizi per il lavoro, le organizzazioni del lavoro vigenti; la normativa nazionale in materia di gestione della conciliazione vita-lavoro; le pratiche aziendali e organizzative virtuose; le prestazioni innovative e integrate offerte nei servizi di cura del territorio.

L'Operatore dei Servizi, destinatario del Modulo, alla sua conclusione, deve aver sviluppato la capacità per fornire informazioni e analizzare la domanda informativa, individuando il tipo di bisogno da soddisfare e, specificatamente:

- a. Assistere l'utente nella consultazione di materiale informativo e nell'utilizzo di strumenti informativi di diversa natura attraverso il rinvio a forme di consultazione autonoma,
- b. individuare referenti del sistema titolari degli strumenti della conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti cui rivolgersi per incontri di approfondimento, ecc.,

- c. consultare e leggere materiali informativi di diversa natura (documenti in forma cartacea e multimediale, banche dati, archivi ecc.),
- d. utilizzare strumenti che facilitino la raccolta delle informazioni necessarie a rispondere alle esigenze informative in tema di conciliazione lavoro famiglia da parte dell'utenza,
- e. saper integrare nelle attività di orientamento all'utenza maschile e femminile le informazioni riferite al modello di riferimento lavoro-famiglia,
- f. contestualizzare le conoscenze acquisite nel Modulo nell'ambito dell'attività svolta all'interno del Centro per l'Impiego,
- g. valutare eventuali gap negli strumenti e nelle modalità di erogazione del servizio per rispondere alle esigenze informative in tema di conciliazione da parte dell'utenza,
- h. sperimentare uno strumento che consenta di mappare i servizi e le opportunità risorse (*voucher*, contributi) da aggiornare periodicamente,
- i. comprendere i meccanismi di costruzione di un progetto personalizzato di inserimento lavorativo per donne e uomini che tenga conto delle esigenze e delle aspirazioni legate al modello lavoro famiglia.

Il trasferimento di contenuti è associato alla condivisione di materiale informativo relativo alle misure e le opportunità Regionali e locali, a partire da alcuni esempi di *best practice* a confronto, e nella sensibilizzazione all'uso di uno strumento di mappatura dei servizi, il **toolkit "EQW&L"**²⁷.

Il progetto EQW&L, promosso da ANPAL in collaborazione con la Commissione Europea, mira a elaborare e testare una serie di strategie, un nuovo modello di intervento e un *Toolkit* per facilitare l'accesso al mercato del lavoro dei disoccupati – donne e non esclusivamente – che sono ostacolati nell'ottenere e mantenere un'occupazione dalle loro esigenze di equilibrio tra lavoro e vita privata. Inoltre, il progetto mira a sostenere le PMI – e in particolare quelle dell'economia sociale – nell'abbracciare ambienti di lavoro favorevoli alla riconciliazione. EQW&L agisce su tre livelli di *governance*:

1. Il sistema dei servizi per l'impiego per proporre e testare le strategie che la rete dei servizi per l'impiego può utilizzare a supporto di coloro che accedono o rientrano nel mercato del lavoro e sono resi più vulnerabili da esigenze di conciliazione dei ritmi di vita e lavoro;
2. Le persone disoccupate e/o in cerca di reinserimento lavorativo – sia donne che uomini – con carichi di cura o altri bisogni di conciliazione, ma anche giovani che cercano di entrare nel mercato del lavoro e che chiedono di conciliare esigenze lavorative con esigenze sociali e personali.
3. Le imprese – in particolare le PMI e le imprese sociali, che offrono più opportunità di lavoro alle donne ma allo stesso tempo riscontrano maggiori difficoltà rispetto ad aziende o società quotate nell'attuazione delle politiche di conciliazione. L'obiettivo è di affrontare gli stereotipi ed il pregiudizio di genere definendo, grazie al supporto transnazionale di REFORM e IWEO – che coordina in Spagna una rete che coinvolge oltre 120 aziende che implementano strategie di *work-life balance* – un *business case* per le PMI che investono in politiche di uguaglianza di genere e conciliazione vita privata-lavoro.

²⁷ <http://equalityforworkandlife.eu/>

TOOLKIT

UN KIT DI STRUMENTI RIVOLTO A:



Il *Toolkit*, in italiano “cassetta degli attrezzi”, è pensato come uno strumento di facile lettura delle tematiche relative alla conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata. In tal senso, è una guida pratica e divulgativa che opera una ricognizione ed un approfondimento delle Politiche e delle iniziative esistenti in tema di conciliazione, con un focus sui diritti ed i servizi per gli individui, ed anche sulle piccole e medie imprese, ed i relativi obblighi ed incentivi.

Lo strumento intende di informare un pubblico eterogeneo circa il significato di conciliazione e di fornire un quadro orientativo e senza pretese di esaustività sulle Politiche e le misure adottate a livello europeo, nazionale e locale per favorire un maggior equilibrio tra il tempo che si investe nella sfera lavorativa e quello che invece si riserva alla cura delle persone dipendenti e/o non autosufficienti, alla cura di sé, ma anche allo svolgimento di attività sportive, politiche, di studio e formazione che completino e arricchiscano la sfera privata dell'individuo.

La finalità ultima del *Toolkit*, al di là del fatto che venga utilizzato in un servizio per il lavoro o in un luogo di lavoro, è non solo quello di fornire informazioni circa il *work life balance*, ma anche quello – idealmente – di poter rappresentare, per chi ne usufruisce, uno strumento pratico e di facile consultazione in grado di offrire delle prime risposte e facilitare una prima “rilettura” dei propri bisogni di conciliazione, in grado di accompagnare l'utente a trovare spunti, possibilità e/o servizi di cui prima non era a conoscenza e che possano agevolare la gestione dei bisogni stessi.

La modalità e gli strumenti adottabili al fine di individuare i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di lavoratori e di inoccupati-disoccupati all'interno di un Centro/servizio per l'Impiego vengono descritti come sovrapponibili. È opportuno che chi ha il compito di rilevare bisogni/esigenze individuali, in questo caso sulla conciliazione dei tempi, collochi questa rilevazione, a valere sui singoli individui, in un contesto più ampio che ridisegni il complesso delle caratteristiche socio-economiche e della domanda e dell'offerta lavorativa al livello territoriale. Ovviamente questa rilevazione del bisogno va successivamente incrociata con l'offerta di risposte e di servizi di sostegno alla conciliazione, presenti nel territorio e/o nei contesti aziendali, in grado di rispondervi, così come riportato nel *Toolkit*. E ciò al fine, da un lato, di fornire delle risposte che per certi versi sono e rimangono individualizzate, ma dall'altro, anche per ricostruire un sistema di bisogni e un sistema di risposte che, nel tempo, possano avere la prospettiva di entrare sempre più a regime e far parte di un background consolidato all'interno degli stessi

centri/servizi per l'impiego. Lo strumento propone un prospetto che intende sostenere l'Operatore del Centro/servizio per l'Impiego nel momento in cui si trova nella necessità di rilevare un'esigenza di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a carico di un utente, sia questo un lavoratore o una persona inoccupata/disoccupata, e che dovrebbe svilupparsi in due direzioni: ambiti e declinazione delle conoscenze che l'operatore può acquisire/implementare; fonti e modalità di acquisizione di tali conoscenze.

Ambiti di conoscenza che l'operatore del Centro/servizio per l'Impiego può acquisire/implementare	Declinazione degli ambiti di conoscenza	Fonti/Modalità di acquisizione
Andamento del mercato del lavoro nazionale e territoriale letti in ottica di genere	Condizione lavorativa per: – sesso – età – cittadinanza – istruzione/formazione professionale – situazione familiare – esperienze di lavoro – tipologie di contratti ricorrenti – andamento dei sistemi produttivi territoriali	– Rilevazione Istat Forze di Lavoro – Indagine Multiscopo Istat sulle famiglie – Indagine Istat BES (Benessere Equo e Sostenibile) – Osservatorio territoriale sul mdl e sui sistemi produttivi
Anagrafica dell'utenza in chiave di genere	– sesso – età – cittadinanza – istruzione/formazione professionale – ...	Strumentazione già in uso presso il servizio per l'impiego, se necessario, da declinare in chiave di genere
Storia formativa dell'utenza	– percorso scolastico – titolo/i di studio acquisito/i – percorso formativo – qualifica/che acquisita/e – ...	Strumentazione già in uso presso il servizio per l'impiego, se necessario, da declinare in chiave di genere
Storia formativa dell'utenza	– esperienze lavorative già svolte (per i disoccupati) – settori/ambiti produttivi in cui le esperienze sono state svolte – tipologia e durata dei contratti avuti – esperienza lavorativa in corso (per gli occupati) – aspettative lavorative – ...	Strumentazione già in uso presso il servizio per l'impiego, se necessario, da declinare in chiave di genere
Esigenze di conciliazione individuali	– situazione familiare/personale – carichi di cura rispetto ad una/più persona/e in famiglia (minori, anziani, persone con disabilità anche temporanee, ...) – esigenze di cura per sé (es. per studio, attività fisico/sportiva, volontariato, dislocazione territoriale, ...)	Check-list ad hoc Colloquio ad hoc

L'**Azione 11.1.1** "Predisposizione, aggiornamento e trasferimento – agli Operatori territoriali di ANPAL Servizi – di Linea Guida e strumenti per la gender equality, ha l'obiettivo di creare una cultura diffusa sulla progettazione e sviluppo di interventi per favorire l'occupazione femminile – in cooperazione con la Linea 17 (Applicazione *Data Science*) e la Linea 3 (*Governance* e attuazione di Politiche attive del lavoro). Le **attività realizzate nel corso del 2022** hanno previsto:

- **Predisposizione e aggiornamento di Linee Guida (e strumenti) per la *gender equality*.** Nell'ambito di tale attività è stata avviata, a valle della realizzazione e condivisione di una prima traccia di contenuti specialistici, un'Azione sistematica di confronto e di raccolta di indicazioni ed esperienze territoriali da considerare ai fini dell'aggiornamento delle Linee Guida e, successivamente, alla validazione e rilascio definitivo delle stesse in chiusura del Programma. L'attività, pertanto, si concretizza in tre fasi, ovvero con il rilascio di:
 - i. una prima Traccia di Contenuti Specialistici da trasferire agli operatori territoriali di ANPAL Servizi per avviare l'azione di assistenza alle Regioni nella predisposizione dei PAR;
 - ii. una bozza di Linee Guida a chiusura dei PAR. L'esperienza maturata durante il periodo di supporto alle Regioni servirà per finalizzare l'elaborazione di una prima bozza di Linee Guida in cui è rappresentato l'approccio che la Linea intende seguire nella promozione – sul territorio italiano – della *gender equality*;
 - iii. delle Linee Guida definitive. A fine programma è previsto il rilascio della versione definitiva delle Linee Guida e strumenti per la *gender equality*.
- **Trasferimento delle Linee Guida (e strumenti) agli operatori territoriali.** L'attività ha previsto la realizzazione di webinar rivolti agli operatori di ANPAL Servizi per trasferire gli elementi caratterizzanti l'approccio che la Linea intende adottare per promuovere l'occupazione femminile, in coerenza con l'evoluzione degli studi e delle dinamiche del mercato del lavoro europeo. Nel 2022 sono stati realizzati una serie di webinar, nel corso dei quali:
 - a) gli operatori territoriali sono stati veicolati su risorse didattiche multimediali prodotte e messe a disposizione della Linea per facilitare l'approfondimento e l'aggiornamento dei temi proposti;
 - b) sono stati raccolti pareri e punti di vista dei partecipanti rispetto all'adozione sul territorio dell'approccio e delle indicazioni di *policy* che ne possono derivare, in modo da condividere le modalità di contestualizzazione dell'azione;
 - c) sono state condivise le modalità di scambio delle informazioni tra Territorio e Centro per favorire una più efficace diffusione delle tematiche proposte, così da facilitare la capacità degli operatori di intraprendere azioni finalizzate a favorire l'occupazione femminile. L'attività viene svolta con il supporto di *community* e di *digital learning*, delle Linee 15 e 16.

Con riferimento al settore privato, l'Azione 11.1.4 "Progettazione e realizzazione di interventi di innovazione organizzativa nelle aziende per favorire l'occupazione femminile e la produttività aziendale in coerenza con le caratteristiche del sistema di certificazione di genere previsto dal PNRR" – in collaborazione con la Linea 14, ha previsto lo svolgimento delle **seguenti attività**:

- organizzazione e realizzazione di un percorso formativo breve *on-line* per la diffusione dei principi e del metodo per l'adozione di schemi orari flessibili nelle aziende, funzionali a migliorare la gestione

dei tempi di vita e di lavoro e aumentare la produttività aziendale. Nell'ambito dell'ultima annualità è stato implementato un percorso formativo rivolto a responsabili delle risorse umane, titolari di impresa, consulenti del lavoro e consulenti aziendali;

- organizzazione e realizzazione di laboratori formativi e di promozione dell'attivazione di schemi orari flessibili in realtà organizzative aziendali di piccole e medie dimensioni;
- raccolta e produzione di materiali multimediali su storie di aziende e di consulenti aziendali e del lavoro.

Il Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) è il documento programmatico attraverso il quale il nostro governo ha delineato come l'Italia intende utilizzare le risorse finanziate stanziare a livello europeo, al fine di cercare di risolvere e depotenziare alcuni nodi problematici presenti nel Paese che ostacolano, o almeno in parte, rallentano lo sviluppo e la crescita economica. Il Piano si sviluppa attorno a tre assi strategici, tra cui l'inclusione sociale che ha come priorità principali: la parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali. Questi tre ambiti presentano storicamente dei disequilibri consistenti dal momento che, come si è visto nell'approfondimento della scorsa settimana (S. Negri, F. Valente, Mercato del lavoro e squilibri di genere: un primo approfondimento, in Bollettino ADAPT n. 25/2022) siamo ancora ben lontani dal raggiungimento di una parità di genere in ambito lavorativo, i giovani versano in condizioni precarie (la quota di NEET (giovani non occupati e non inseriti in percorsi formativi) cresce annualmente) e sussistono poi ancora ampie disparità e divergenze tra le aree del paese in merito ad alcuni parametri tra cui tutti gli indicatori sull'andamento del mercato del lavoro. In questo articolo verranno ripercorse le misure e gli investimenti specificatamente previsti nel PNRR per fronteggiare le disparità di genere ancora vigenti.

A fronte dei divari di genere persistenti nel mercato del lavoro, anche a causa degli squilibri tutt'ora esistenti in ambito domestico nella gestione della cura dei figli e nello svolgimento delle faccende domestiche nonché, per la permanenza di alcuni stereotipi e reticenze culturali che spingono le femmine a scegliere alcuni percorsi scolastici piuttosto che altri (che in parte autoalimentano la segregazione orizzontale nel mercato del lavoro), nel PNRR il legislatore ha previsto delle misure e degli investimenti che avranno diversi livelli di incidenza nel raggiungimento di una parità di genere. Il PNRR si articola in 6 missioni e 16 componenti, in coerenza con i sei pilastri del Next Generation EU (NGEU). Le sei Missioni del Piano sono: (1) digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; (2) rivoluzione verde e transizione ecologica; (3) infrastrutture per una mobilità sostenibile; (4) istruzione e ricerca; (5) inclusione e coesione; (6) salute. Ciascuna missione contiene degli interventi volti a favorire, direttamente o indirettamente, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro salariato e attenuare le asimmetrie che ostacolano il raggiungimento di una parità di genere anche negli ambiti scolastico e domestico, oltre che lavorativo.

Nel dettaglio, le misure che dovranno essere adottate rientrano in sei categorie: (a) misure rivolte ad aumentare il tasso di partecipazione femminile al lavoro e congiuntamente accrescere il tasso di occupazione femminile; (b) misure dirette e indirette finalizzate alla crescita dell'occupazione delle madri, attraverso il potenziamento di servizi che favoriscono la conciliazione vita-lavoro (ad esempio servizi educativi per l'infanzia, diffusione del tempo pieno, mense scolastiche e infrastrutture sportive nelle scuole); (c) misure dirette e indirette a ridurre le asimmetrie persistenti nel lavoro familiare (riduzione del carico di lavoro non retribuito di cura e disponibilità di infrastrutture più efficienti); (d) misure dirette e indirette per aumentare il numero di laureate nell'area STEM; (e) misure dirette e indirette a ridurre le

situazioni di grave deprivazione abitativa, che molto spesso colpiscono le famiglie monoparentali composte da donne con figli (interventi di edilizia pubblica residenziale); infine (f) misure dirette e indirette sulla speranza di vita in buona salute delle donne attraverso il potenziamento dell'assistenza sanitaria primaria territoriale e il rafforzamento dell'assistenza sanitaria intermedia e delle sue strutture.

Con specifico riferimento all'aumento della presenza delle donne nel mercato del lavoro salariato e al raggiungimento di un maggiore livello di benessere e di qualità delle condizioni di lavoro, la missione 5 "coesione e inclusione" ha tra gli obiettivi due misure strategiche: la valorizzazione dell'imprenditorialità femminile e l'introduzione e **definizione di un sistema nazionale di Certificazione della Parità di genere**. L'idea sottostante quest'ultimo investimento è la creazione di un sistema di monitoraggio sullo stato e le condizioni di lavoro di uomini e donne all'interno dei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di coinvolgere imprese di tutte le dimensioni, incentivando particolarmente la certificazione per imprese di medie, piccole e micro-dimensioni. L'intervento ha quindi lo scopo di assicurare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre quei *gap* qualitativi che ancora sfavoriscono le donne nel lavoro (*gender pay gap*, segregazione orizzontale e verticale). Così come per altri investimenti, è prevista una precisa timeline che prevede entro dicembre 2022 l'effettiva entrata in vigore del sistema di certificazione della parità di genere e dei relativi meccanismi di incentivo per le imprese (opportunità di crescita per le donne, parità di retribuzione, politiche di gestione per la diversità di genere, protezione della maternità) ed entro dicembre 2026 almeno 800 piccole e medie imprese certificate e 1.000 aziende che ricevono le agevolazioni.

Allo stato attuale il sistema è in fase di avvio ed è supportato da una cornice normativa in via di definizione. La prima norma di riferimento è la legge 5 dicembre 2021, n. 162, che modifica il codice delle pari opportunità, istituito nel 1991, già riformato nel 2006, con il decreto legislativo 198 del 2006, e introduce la certificazione della parità di genere. Questo primo riferimento normativo colloca il tema della certificazione della parità di genere nel quadro più ampio del nostro ordinamento del codice delle pari opportunità, questa diviene dunque uno strumento aggiuntivo all'interno di un quadro legislativo che già prevedeva una rete istituzionale di sostegno per la promozione delle pari opportunità. Più precisamente il sistema della certificazione della parità di genere viene disciplinato aggiungendo all'articolo 46 del codice delle pari opportunità l'articolo 46 bis che istituisce appunto la certificazione della parità di genere prevista dal PNRR. Questo articolo inserito nel codice delle pari opportunità rimanda a una implementazione di decreti attuativi e a successivi decreti del consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, che dovranno andare a definire tutta una serie di aspetti attuatori di questo istituto:

- a) in primo luogo la definizione dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione che devono riguardare come minimo la (retribuzione corrisposta, progressione in carriera, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro);

- b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati che sono trasmessi dai datori di lavoro e poi resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

- c) le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali da un lato e dall'altro lato delle consigliere e dei consiglieri di parità;

- d) le forme di pubblicità della certificazione.

La normativa crea dunque una rete complessa di rapporti tra diversi soggetti coinvolti, prevedendo anche un ruolo per le rappresentanze sindacali. L'articolo 5 legge 162 del 2021, specifica poi i vantaggi conseguibili dalle imprese attraverso la certificazione della parità di genere, che consentirà di ottenere un

esonero contributivo in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 € annui per ciascuna azienda e poi di ottenere un punteggio premiale nella partecipazione per bandi e fondi europei, nazionali e regionali. Quindi l'esecuzione della certificazione consente di ottenere dei vantaggi. La Legge 30 dicembre 2021, n. 234, legge di bilancio per il 2022, incrementando la dotazione del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere (fondo che già istituito presso il Ministero del Lavoro con la legge di Bilancio 2021), stanziando risorse utilizzabili proprio per l'acquisizione della certificazione da parte delle imprese. E inoltre istituisce un ulteriore fondo, per tutte quelle attività di formazione che si riveleranno propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere.

5 Le sperimentazioni regionali

Come esplicitato precedentemente, la Linea 11 Parità di genere promuove Politiche del lavoro – integrate alle Politiche di sviluppo, della formazione e di *welfare* – finalizzate ad aumentare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e a liberare risorse, professionalità e talenti a beneficio della crescita del Paese.

In questa direzione, è stato predisposto il consolidamento di alcuni interventi risultati particolarmente efficaci come la sperimentazione con le Regioni, di nuovi strumenti e servizi presso i Centri per l'Impiego, per favorire l'inserimento e il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro, dando continuità ai risultati conseguiti dalla sperimentazione del progetto Easy EQW&L di Anpal. Di seguito verranno illustrate le attività svolte a supporto di alcune Amministrazioni regionali.

5.1 Umbria

Il rapporto di ANPAL Servizi con la Regione Umbria si sviluppa a partire dalla necessità espressa di personalizzare il processo di piena realizzazione del D.lgs. 14 settembre 2015, n.150, in merito alla costruzione di “percorsi più adeguati all’inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro” (ai sensi dell’Art. 18): il processo ha inteso supportare gli Operatori territoriali nella delicata fase di presa in carico della persona, prefigurando un percorso più o meno complesso a seconda delle caratteristiche individuali.

Il supporto offerto dal livello centrale si esprime in alcune **nozioni di base relative all’ingresso in entrata degli accompagnati**. Particolare attenzione viene innanzitutto data alla definizione di un “*identikit*” già nel primo orientamento di base, completando la fase di profilazione attraverso un’attività maggiormente finalizzata a stipulare un patto per il lavoro in cui si evidenzia il percorso di inserimento lavorativo o di rafforzamento delle competenze, o prefigurando l’attivazione di servizi specialistici fino al rinvio per una presa in carico di tipo multidimensionale. L’analisi per la personalizzazione dei percorsi ha una funzione specifica sia nel caso del processo di attivazione della persona in cerca di lavoro verso i Servizi per l’Impiego, così come delineata dal D. Lgs. n. 150/2015, sia nel caso di una sua partecipazione a Programmi di politica attiva. In estrema sintesi, sono quattro le dimensioni di indagine per realizzare una “personalizzazione dei percorsi”:

1. Distanza dal mercato del lavoro e dai servizi per il lavoro. Questo ambito riguarda l’occupabilità degli individui e prende in esame tutti i fattori interni alla sfera lavorativa, oltre a quelli già indagati con la profilazione qualitativa di cui alla Delibera del CdA ANPAL n. 19 del 2018;
2. Alfabetizzazione e competenze digitali o *Digital divide*. Questo ambito, che incide molto sulla occupabilità, considera una serie di fattori interni alla sfera lavorativa e alla cittadinanza attiva: competenze informatiche di base, competenze digitali di base per l’accesso ai servizi della P.A. e anche per la ricerca attiva; competenze digitali per un uso professionale, ecc.
3. Fragilità – Vulnerabilità. Questo ambito, pur riflettendosi sulla occupabilità degli individui, prende in esame una serie di fattori esterni alla sfera lavorativa, di carattere psico-socio-sanitario.
4. Esigenze di conciliazione vita e lavoro. Questo ambito riguarda la necessità di valutare i vincoli e le risorse relativi alle esigenze di conciliazione che possono ostacolare l’occupazione e l’equilibrio tra lavoro e vita, per tutti coloro che si rivolgono ai servizi per il lavoro, sia pubblici che privati. La rilevazione di esigenze di conciliazione vita lavoro è da intendersi per tutti i cittadini, senza distinzioni di genere.

Le quattro dimensioni da analizzare, tramite gli strumenti proposti e l'interazione tra persona e Operatore del Servizio per l'Impiego competente, devono restituire ciascuna un risultato, nell'ordine di definire se quella persona presenti *gap*/esigenze colmabili attraverso un supporto più o meno intensivo.

L'analisi puntuale dei macro-indicatori deve essere correlata da un processo generale che restituisca un esito chiaro, per la persona e per l'operatore, rispetto alla necessaria prospettiva di personalizzare il percorso verso l'inserimento lavorativo, la qualificazione delle competenze o, nei casi di maggior svantaggio - fragilità, l'attivazione di servizi specialistici in ordine alle esigenze non direttamente legate all'occupazione, di carattere psico-socio-sanitario: in questi ambiti i casi rilevati di esigenze di conciliazione vita-lavoro possono connotarsi come vincoli/ostacoli nella costruzione di un percorso per la persona. Da un lato quindi si tratta di definire un processo di analisi, seguito da una fase di restituzione alla persona, in modo da renderla consapevole degli esiti, dall'altro di costruire la necessaria correlazione con la costruzione di percorsi personalizzati all'interno dei servizi per l'impiego o dei programmi di politica attiva del lavoro.

Il percorso ipotizzato prevede l'individuazione di alcuni ambiti di analisi sui quali articolare la rilevazione – che potrebbero essere singole sezioni di una traccia di indagine. Gli ambiti individuati possono essere raggruppati, in base alle informazioni raccolte, in “vincoli” e “opportunità/risorse”:

1. vincoli di conciliazione del soggetto/nucleo familiare rispetto ad esigenze legate a componenti il nucleo;
2. vincoli legati alla temporalità delle esigenze di conciliazione e la loro durata nel tempo;
3. conoscenza dei servizi disponibili sul territorio;
4. reti di supporto familiare e sociale;
5. accesso e utilizzo di servizi potenzialmente utili alla conciliazione;
6. opportunità di *welfare* aziendale in fase di accompagnamento all'inserimento in azienda.

L'analisi serve all'operatore per avere una più approfondita conoscenza della persona, in modo da personalizzare il percorso da proporre, successivamente alla presa in carico, conducendo, in esito, ad una tipologia di percorso ed alla sua classificazione secondo gli standard metodologici applicati. Il risultato ottiene il giusto mix di personalizzazione, combinando servizi e misure all'interno del patto di servizi personalizzato o del patto per il lavoro, attraverso l'avviamento a specifiche iniziative di Politica attiva del lavoro. Il risultato deve essere tracciato, per consentire che le informazioni desunte dalla analisi svolta tramite la relazione con la persona possano diventare patrimonio dei Servizi per l'Impiego, per meglio gestire le varie fasi successive alla presa in carico. In questo modo, in caso di passaggio da un operatore ad un altro (ad es. sui servizi specialistici), non si rischia di perdere l'informazione e si contribuisce al miglioramento della conoscenza della persona.

L'analisi per la personalizzazione del percorso deve tenere in conto che alcuni progressi o elementi di criticità possono determinarsi in un momento successivo a quello della rilevazione condotta. È raccomandato quindi periodicamente o all'occorrenza, qualora si manifestino eventi importanti ai fini della valutazione della singola dimensione funzionale alla personalizzazione, di aggiornare l'analisi, per capire se gli indici mutano nel tempo a favore o a sfavore della persona; l'aggiornamento dell'analisi diventa necessario per ri-finalizzare o migliorare la capacità di intervento e per registrare i progressi intervenuti. Per la gestione dei tempi di vita e di lavoro, soprattutto per i giovani, è opportuno indagare le esigenze attuali, ma anche future. Il modo in cui il soggetto si pone nei confronti della gestione della famiglia e del lavoro condiziona la scelta e le aspirazioni professionali.

La sperimentazione prevede la progettazione e il rilascio di **due strumenti** da mettere a disposizione degli **Operatori dei Servizi per l'Impiego della Regione Umbria**, al fine di supportarli nel processo di analisi per la personalizzazione dei percorsi:

- il primo, da utilizzare tra la fase di accoglienza e l'orientamento di base a corollario della profilazione quantitativa, volto a rilevare informazioni essenziali, tali da restituire un'istantanea dell'utente e della condizione in cui si trova;
- il secondo, utile per l'eventuale fase di orientamento specialistico e ad integrazione della profilazione qualitativa, volto ad approfondire la conoscenza dell'utente.

Specificatamente, il primo strumento è rappresentato da un questionario da sottoporre all'utente, articolato nelle quattro dimensioni di analisi individuate (distanza dal mercato del lavoro e dai servizi per il lavoro; alfabetizzazione digitale e competenze digitali - *Digital divide*; fragilità - vulnerabilità; esigenze di conciliazione vita e lavoro). Si compone, a seconda del caso, di domande a risposta multipla, di domande sì/no e di domande a campo aperto. Ad ogni risposta, come previsto, è stato attribuito un valore da 1 a 5 – fatte salve le risposte ritenute non valutabili attraverso punteggio o quelle rispetto alle quali si è ritenuto di lasciare all'operatore la valutazione – utile per giungere al calcolo dell'indice di dimensione e, successivamente, dell'indice di analisi complessiva e assegnazione della classe di intervento.

5.2 Campania

Il lavoro di sperimentazione, definito multidimensionale, si inserisce nell'ambito **dell'Assistenza Tecnica di ANPAL Servizi alla Regione Campania, Direzione Generale 11 Lavoro, Formazione, Istruzione, Politiche giovanili** e di un lavoro complessivo sul ripensamento del ruolo dei servizi pubblici per il lavoro nella filiera lunga dei servizi integrati lavoro, *welfare*, sviluppo. La prima Azione della sperimentazione è stata definita a partire dall'esigenza di sperimentare un servizio di prossimità all'interno di cinque centri per l'impiego a livello regionale, che considerasse tutte le variabili che ostacolano e/o favoriscono l'inserimento o il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro. La sperimentazione in Campania, inoltre, si compone anche di altri due interventi: la realizzazione degli "Spazi Donna" nei CPI e l'integrazione della Linea 11 con la Linea 14 del Piano esecutivo 2022 di ANPAL Servizi.

La prima dimensione è rappresentata dalla rete dei servizi a supporto dell'occupazione femminile e dell'equilibrio vita-lavoro. Al fine di individuare i Centri per l'Impiego oggetto (e soggetti) della co-progettazione e valorizzando l'opportunità di "disegnare" una *policy* dalla sua origine si è ritenuto utile partire con i dati di contesto, così da supportare il ragionamento. È stato, pertanto, rilasciato alla Regione Campania un primo documento che ha messo in evidenza:

- "Attivazioni Cessazioni CPI": sono riportati i dati delle attivazioni e delle cessazioni al IV trimestre 2020, suddiviso per Centro per l'Impiego e genere;
- "Complessivo per provincia": è evidenziata la somma dei dati per territorio provinciale;
- "Ranking CPI su ICT e GREEN": si rappresenta l'incidenza di datori di lavoro che hanno attivato almeno una professione negli ambiti ICT e Green, suddivisi per CPI e relativi al primo semestre 2020.

L'analisi puntuale delle informazioni è stata inserita in un ragionamento generale di interesse della Regione Campania verso il tema dell'equilibrio vita-lavoro e della coerenza dei territori subregionali con le prestazioni erogate dai Centri per l'Impiego. Si è voluto, soprattutto, condurre i Centri per l'Impiego nella co-progettazione di un servizio a misura di territorio e di target verso l'inserimento lavorativo, la

qualificazione delle competenze o, nei casi di maggior svantaggio - fragilità, in ordine alle esigenze anche non direttamente legate all'occupazione, di carattere psico-socio-sanitario: in questi ambiti, infatti, le esigenze di conciliazione vita-lavoro possono connotarsi come vincoli/ostacoli nella costruzione di un percorso per la persona. È stato dunque proposto per la sperimentazione il criterio di un Centro per l'Impiego per Provincia e la DG ha individuato i seguenti CPI: Giugliano (NA), Maddaloni (CE), Avellino, Telese (BN), Salerno.

Un primo percorso ha inteso supportare le Responsabili dei Centri per l'Impiego nel raggiungimento di una piena consapevolezza della necessità di servizi che supportassero l'equilibrio vita-lavoro. In particolare, si è discusso della multidimensionalità del fenomeno Lavoro femminile, dell'importanza cruciale del colmare i *gap* di formazione e qualificazione e di quanto sia necessaria una vera rete a supporto di donne e uomini che intendano migliorare la propria qualità della vita attraverso il pieno soddisfacimento delle aspettative di vita familiare e professionale. Si è deciso, pertanto, che il primo oggetto della sperimentazione fosse un'analisi approfondita dei servizi esistenti pubblici e privati, su ciascun territorio afferente ai singoli CPI, a supporto dell'occupazione femminile e dell'equilibrio vita-lavoro; a questo punto, le informazioni sono state aggregate in un'analisi quali-quantitativa. La tracciabilità del risultato fa sì che le informazioni presenti nell'analisi possano diventare patrimonio dei Servizi per l'Impiego, per meglio gestire le varie fasi successive. In questo modo, in caso di passaggio da un Operatore ad un altro (ad esempio, sui servizi specialistici), non si rischia di perdere l'informazione e si contribuisce al miglioramento della conoscenza collettiva.

In Regione Campania la sperimentazione ha avuto avvio con il supporto di ANPAL Servizi nell'elaborazione del Disegno di Legge regionale sulla parità retributiva e lo sviluppo del lavoro femminile, fino all'approvazione all'unanimità dal Consiglio regionale il 21 ottobre 2021 (LR 17/2021). L'8 giugno 2022 è stato approvato all'unanimità il Regolamento attuativo (Reg. 3/2022) in attuazione dell'Art. 15 della succitata Legge regionale. Nell'ambito della sperimentazione Regione Campania e in attuazione dell'Art. 8 della LR 17/2021 e del Regolamento 3/2022, si inserisce anche l'Assistenza Tecnica alla realizzazione degli **Spazi Donna** nei CPI.

Lo Spazio Donna in Regione Campania è previsto dalla LR 17/2021 (Articolo 8) ed è un luogo, individuato nei Centri per l'Impiego della Regione, dove donne inoccupate, disoccupate, in transizione scuola-lavoro o lavoro-lavoro, in uscita da percorsi speciali o protetti, di qualsiasi fascia di età, possano trovare servizi a loro misura e che soprattutto facilitino i percorsi verso l'equilibrio vita lavoro.

Le attività, come anticipato in premessa, sono iniziate con un nucleo ristretto di Centri per l'Impiego, individuati con Regione Campania: Giugliano, Maddaloni, Avellino, Salerno e Telese. Nel corso del semestre e a seguito di incontri di sensibilizzazione i Centri per l'Impiego coinvolti nella sperimentazione al 30 giugno 2022 sono 11: Giugliano, Maddaloni, Avellino, Salerno, Telese, Sant'Agata dei Goti, Caserta, Piedimonte Matese, Afragola, Sorrento, Scafati. I CPI di Nola, Portici, Pompei, Scampia hanno successivamente manifestato interesse e sono stati coinvolti nel trimestre luglio-settembre 2022.

In funzione dell'apertura degli Spazi Donna si sono rese necessarie attività istruttorie finalizzate alla verifica e selezione del personale dei CPI e di ANPAL Servizi da formare e inserire nella squadra degli Spazi Donna. A tal fine è stato organizzato: un webinar destinato agli operatori di ANPAL Servizi impegnati nei centri per l'impiego cui è seguito il trasferimento dei video brevi prodotti nell'ambito della Linea 11 sull'equilibrio vita-lavoro e schemi orario flessibili e un ciclo di visite in presenza presso gli undici Centri per l'Impiego che si sono rivelati di notevole interesse reciproco.

5.3 Calabria

In **Regione Calabria** la sperimentazione ha avuto avvio, come nel caso della Regione Campania, con il supporto di ANPAL Servizi all'elaborazione del Disegno di Legge Regionale sull'antidiscriminazione di genere e lo sviluppo del lavoro femminile. Il Disegno di Legge è stato approvato all'unanimità dal Consiglio Regionale l'8 marzo 2022 (LR 7/2022). A seguito dell'approvazione della Legge Regionale, la Regione Calabria con nota prot. 157347 del 30/03/2022, ha richiesto supporto e Assistenza Tecnica ad ANPAL Servizi per la definizione e la messa a regime del **Piano di intervento per le Politiche di genere**.

Ai fini della predisposizione del suddetto Piano, Linea 11 ha accompagnato la Regione Calabria con numerosi incontri finalizzati all'individuazione della documentazione a supporto. In particolare, sono stati consegnati alla Regione Calabria i seguenti atti:

- Bozza Avviso pubblico per le imprese che intendano acquisire il bollino rosa;
 - Bozza Circolare sui criteri di premialità alle imprese con il bollino rosa e/o certificate ai sensi della Normativa nazionale vigente nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, per l'acquisto di beni, servizi e lavori finanziati con le risorse europee, nazionali e regionali;
 - Bozza Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al *mobbing* e alle discriminazioni a tutela dell'integrità e della dignità delle persone;
 - Bozza nota ai CPI per l'avvio degli Spazi Donna;
 - Bozza Protocollo d'intesa tra la Regione Calabria, l'Ispettorato interregionale del lavoro della Campania-Calabria-Puglia-Basilicata-Molise, finalizzato all'attivazione di Azioni congiunte riguardo le possibili attività di formazione, informazione e sensibilizzazione ai temi della parità e pari opportunità;
- Bozza protocollo d'intesa tra Regione Calabria, Organizzazioni sindacali e Associazioni datoriali, finalizzato alla creazione di un Tavolo Permanente a supporto dell'Assessorato al Lavoro, all'Istruzione, Formazione e Pari Opportunità della Regione Calabria per intervenire nell'analisi di casi specifici con un approccio trasversale che porti alla rimozione di eventuali comportamenti discriminatori segnalati o situazioni di squilibrio di particolare rilevanza.

Infine, la Regione Calabria con la deliberazione della Giunta regionale del 10 dicembre 2022, n. 649 (B.U. R. Calabria P. I-II 15 dicembre 2022, n. 287) ha disciplinato il Piano d'intervento per le Politiche di genere in attuazione dell'Art. 11 della L.R. n. 7/2022 «Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l'occupazione femminile»²⁸.

L'obiettivo della Regione è quello di attuare i principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro, al fine di superare ogni forma di discriminazione di genere nei luoghi di lavoro pubblici e privati. Le cosiddette "azioni positive" sono le "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Tra gli scopi delle azioni positive si segnalano: l'eliminazione delle disparità nella formazione, nella riqualificazione e nelle progressioni di carriera, la promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di

²⁸ https://www.studiobrancaleone.it/lex/calabria-dgr_10-12-2022-n-649.pdf

responsabilità. Per le finalità innanzi esposte, la Regione: individua gli elementi necessari al fine di promuovere e incentivare la certificazione della parità di genere nelle imprese; acquisisce, mediante avviso pubblico, le manifestazioni d'interesse per l'ottenimento del "Bollino Rosa" in materia di pari opportunità di genere.

L'Avviso pubblico sarà aperto a tutte le imprese pubbliche e private e le imprese sociali, compresi gli enti strumentali o controllati, le società partecipate e le aziende speciali di enti pubblici e indirizzato allo sviluppo di un sistema premiante per le aziende che adottano politiche di non discriminazione e di valorizzazione delle competenze femminili. Le imprese interessate verranno valutate prendendo in considerazione la loro "catena del valore" in materia di pari opportunità. Il processo di valutazione, in tutte le sue fasi, sarà costruito in base a criteri di trasparenza, equità e imparzialità di giudizio e verrà effettuato tramite un sistema di indicatori, messi a punto da un gruppo multidisciplinare di esperti individuati dalla Regione Calabria. Alla fine del percorso di analisi, le aziende che hanno i requisiti saranno autorizzate ad utilizzare il marchio "Bollino rosa Calabria", rilasciato dalla Regione Calabria. Le imprese che intenderanno presentare la propria candidatura dovranno attestare:

1. la parità retributiva, l'adozione di azioni interne di formazione e sensibilizzazione per la qualificazione del personale in funzione delle competenze;
2. l'organizzazione di interventi formativi e aggiornamento professionale;
3. l'adozione di moduli lavorativi orari, che consentano di equilibrare i tempi di vita e di lavoro, l'adozione di strumenti di reinserimento del personale assente per maternità mediante la previsione di specifiche misure per il mantenimento delle competenze e il proseguimento della carriera.

Inoltre, dovrà essere garantita l'adozione di almeno una delle seguenti misure: istituzione di micronidi nei luoghi di lavoro o stipula di convenzioni con nidi prossimi ai luoghi di lavoro; modelli assicurativi per l'assistenza sanitaria; ausili o sussidi per l'acquisto di beni o servizi di prima necessità; assistenza psicologica o di *counseling*; altre misure specifiche per favorire la parità del personale maschile e femminili. Infine, con il presente provvedimento, la Regione Calabria disciplina le misure di contrasto ai licenziamenti illegittimi, i criteri e le modalità per favorire le imprese nei percorsi di parità di genere, l'imprenditoria femminile e la formazione per l'inserimento/reinserimento lavorativo.

5.4 *Afol Metropolitana*

L'attività di sperimentazione in questo caso prende avvio a seguito della formazione di alcuni operatori dei CPI di **Afol Metropolitana** sul Modulo 10 - Lep J, al fine di avviare un percorso di co-progettazione presso i CPI. A seguito di un primo incontro si è rilevato un interesse per quanto riguarda il **sistema di Certificazione della Parità di genere**, previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (entro il 2026 almeno 800 piccole e medie imprese dovranno ottenerla e 1.000 aziende dovranno beneficiare delle agevolazioni collegate). Il sistema di certificazione è stato delineato dalla Legge n. 162/2021 e dalla Legge di Bilancio 2022.

A tal proposito, ANPAL Servizi ha predisposto una nota sulla Certificazione della parità di genere, oltre ai dati relativi alla Domanda di lavoro per bacino dei CPI oltre ai Rapporti di lavoro attivati e cessati al IV trimestre 2021 (*Data Science* – Direzione Studi & Ricerche). Inoltre, lo staff della Linea 11, attraverso l'utilizzo dei cruscotti disponibili sull'Osservatorio sui mercati locali del lavoro (LaborStat) di ANPAL Servizi, ha fornito il proprio supporto nella rilevazione dei dati sulle tendenze

occupazionali nel territorio e nell'analisi dei dati (in particolare quelli relativi alle cessazioni dei rapporti di lavoro) relativi ai CPI che fanno capo ad Afol Metropolitana.

Afol Met è stato accompagnato anche nella predisposizione di un questionario per la rilevazione delle esigenze delle aziende in materia di organizzazione, flessibilità degli orari ed equilibrio vita-lavoro. È stato sottoposto un sondaggio ad un campione di imprese sui seguenti temi: produttività; reputazione aziendale; certificazione di genere; qualità del lavoro e mantenimento dei talenti e delle professionalità in azienda. Inoltre, è stata avanzata l'ipotesi di avviare un'analisi approfondita dei servizi esistenti pubblici e privati, su ciascun territorio afferente ai singoli CPI, a supporto dell'occupazione femminile e dell'equilibrio vita-lavoro.

5.5 Città Metropolitana di Bologna

È stata avviata l'interlocuzione con la Città Metropolitana di Bologna, su loro richiesta al fine di definire delle Azioni comuni sulla Parità di Genere e sull'equilibrio vita-lavoro. Nei diversi incontri, sono state condivise le Azioni che a livello regionale sono state realizzate finora ed è stata presentata una nota sulla Certificazione della Parità di genere, oltre ai dati relativi alla Domanda di lavoro per bacino dei CPI oltre ai Rapporti di lavoro attivati e cessati al IV trimestre 2021 (*Data Science* – Direzione Studi & Ricerche). Materiali presentati e messi a disposizione della Città Metropolitana.

Inoltre, è stato condiviso lo studio di fattibilità di un percorso formativo sull'equilibrio vita-lavoro e parità di genere all'interno di SimulImpresa ed è stata resa visione del percorso formativo GepOp sugli "Schemi orari flessibili" su richiesta di Città Metropolitana di Bologna.

6 Interventi di innovazione organizzativa nelle imprese

Nel periodo compreso tra maggio e luglio del 2021 l'area GePop ha promosso la realizzazione di due **laboratori formativi, destinati a titolari di piccole o medie imprese e ai responsabili della gestione delle risorse umane o della produzione**, finalizzati ad accompagnare le aziende nell'adozione di soluzioni organizzative basate su schemi orari flessibili (*Flexible Work Arrangement*) in grado di coniugare, nella difficile fase di ripresa dalla crisi pandemica, strategie di recupero di produttività e di redditività aziendale ed equilibrio vita lavoro.

Nell'ottica di massimizzare l'effetto moltiplicatore delle iniziative e di valorizzare l'apporto di conoscenze specializzate nell'individuazione di nuove soluzioni organizzative, è stata prevista la possibilità che i referenti aziendali venissero affiancati dai propri consulenti.

Il percorso dei laboratori, denominati “**Laboratori per Innovare – Schemi orari flessibili**”, si basa su modalità di fruizione blended, è stato svolto on line con la piattaforma Moodle ed è articolato in 4 Moduli:

- (i) Produttività aziendale e equilibrio vita-lavoro
- (ii) Le pratiche che funzionano I parte
- (iii) Le pratiche che funzionano II parte
- (iv) Come adottare soluzioni virtuose. “Indicazioni di metodo”

I risultati attesi al termine dell'intervento sono quelli di accompagnare gli attori coinvolti a:

- avere consapevolezza dell'evoluzione culturale in tema di gestione della vita e del lavoro da parte degli uomini e delle donne (modelli tradizionali e modelli moderni di vita e di lavoro);
- comprendere che i tempi di organizzazione delle attività aziendali non sono avulsi dalla gestione dei tempi di vita personale e familiare dei dipendenti e che per trovare soluzioni organizzative efficienti c'è bisogno di integrare anche questa variabile;
- acquisire i principali schemi di orari flessibili che si possono adottare in una azienda di piccole e medie dimensioni
- conoscere alcune storie ed esperienze di aziende che hanno adottato schemi orari flessibile e sapere quali effetti hanno prodotto
- avere contezza degli svantaggi e dei punti a cui fare attenzione nell'intraprendere un percorso di riorganizzazione degli orari aziendali
- acquisire gli elementi metodologici guida per impostare e sviluppare un intervento di riorganizzazione degli orari di lavoro che sia funzionale a garantire le esigenze di produzione e le esigenze di gestione della vita personale e familiare dei lavoratori e delle lavoratrici
- avere l'opportunità di riflettere sulla propria condizione aziendale “leggendola” con gli elementi forniti dal corso in termini di dinamiche e fenomeni nuovi da considerare
- confrontarsi con altri imprenditori su problematiche legate alla riorganizzazione dei tempi di lavoro.

La struttura del Laboratorio, le tempistiche e le risorse didattiche sono state co-progettate con la Linea *E-learning* di Anpal Servizi.

Figura 4 - Calendari delle date dei webinar e dei periodi dedicati alla modalità di fruizione dei contenuti a distanza

Laboratorio 1			Laboratorio 2		
APERTURA LAVORI	Evento live Teams	04/05/2021 (15:00-16:00)	APERTURA LAVORI	Evento live Teams	04/05/2021 (15:00-16:00)
MODULO 1 – Produttività aziendale ed equilibrio vita-lavoro	Formazione a distanza	dal 05/05/2021 le video-lezioni sono online	MODULO 1 – Produttività aziendale ed equilibrio vita-lavoro	Formazione a distanza	dal 05/05/2021 le video-lezioni sono online
	Evento live Teams	13/05/2021 (15:00-16:00)		Evento live Teams	13/05/2021 (15:00-16:00)
MODULO 2 (I PARTE) Le pratiche che funzionano: Part- time produttivo, Smart-working	Formazione a distanza	dal 14/05/2021 le video-lezioni sono online	MODULO 2 (I PARTE) Le pratiche che funzionano: Part- time produttivo, Smart-working	Formazione a distanza	dal 14/05/2021 le video-lezioni sono online
	Forum/Chat	20/05/2021		Forum/Chat	20/05/2021
	Evento live Teams	27/05/2021 (15:00-16:00)		Evento live Teams	27/05/2021 (15:00-16:00)
MODULO 2 (II PARTE) Le pratiche che funzionano: Orari a menù, banca ore, flexitime	Formazione a distanza	dal 28/05/2021 le video-lezioni sono online	MODULO 2 (II PARTE) Le pratiche che funzionano: Orari a menù, banca ore, flexitime	Formazione a distanza	dal 28/05/2021 le video-lezioni sono online
	Forum/Chat	08/06/2021		Forum/Chat	08/06/2021
	Evento live Teams	14/06/2021 (15:00-16:30)		Evento live Teams	14/06/2021 (15:00-16:30)
MODULO 3 Come approdare a soluzioni efficaci: il metodo partecipativo	Formazione a distanza	dal 15/06/2021 le video-lezioni sono online	MODULO 3 Come approdare a soluzioni efficaci: il metodo partecipativo	Formazione a distanza	dal 15/06/2021 le video-lezioni sono online
	Forum/Chat	22/06/2021		Forum/Chat	22/06/2021
	Evento live Teams	dal 25/06/2021 le video-lezioni sono online		Evento live Teams	dal 25/06/2021 le video-lezioni sono online
FOLLOW-UP	Evento live Teams	Luglio 2021	FOLLOW-UP	Evento live Teams	Luglio 2021

Il primo dei due laboratori ha avuto inizio il 4 maggio e si è concluso il 26 giugno; il secondo è iniziato il 7 giugno e si è concluso il 27 luglio.

In tutto sono stati realizzati:

- **8 webinar** di consulenza ed accompagnamento su nuove soluzioni orarie
- **20 ore** di durata di ciascun laboratorio formativo
- **4 strumenti di condivisione** e scambio tra partecipanti (chat, forum, approfondimenti individuali su piattaforma, sportello informativo)

Tutte le risorse didattiche ed informative sono state prodotte dall'area GePop e sono disponibili sulla piattaforma e-learning di Anpal Servizi.

LE RISORSE DIDATTICHE DEI

LABORATORI:

24 VIDEO-LEZIONI

2 VIDEO EMOZIONALI

9 VIDEO-STORIE AZIENDALI

12 CASI AZIENDALI (interviste in profondità a imprenditori e lavoratori)

5 STRUMENTI DI SUPPORTO per l'introduzione di misure di flessibilità oraria

L'attività è stata concepita in modo da consentire una fruizione agevole e snella, sia prevedendo momenti di incontro in presenza sia lasciando ampio spazio per un utilizzo autonomo delle risorse didattiche.

I destinatari hanno, pertanto, avuto libero accesso alla piattaforma secondo i tempi e i modi più consoni alle loro esigenze organizzative e personali; ciò anche in virtù della logica modulare con cui sono state sviluppate le risorse didattiche, facendo sì che uno stesso tipo di contenuto, potesse essere fruito tramite video lezioni o tramite dispensa con slide commentate. Ciascun modulo prevede si è concluso con un momento sincrono dedicato alla discussione dei temi affrontati, alla verifica del lavoro fatto a distanza e ad azioni di accompagnamento dell'azienda nell'impostare un'azione di revisione degli schemi orari.

I partecipanti delle due edizioni del Laboratorio sono stati complessivamente 24, di cui 18 referenti aziendali (titolari di aziende o referenti area risorse umane) e 6 consulenti di alcune delle aziende coinvolte. Le aziende, 16 in totale, sono prevalentemente di piccole dimensioni e operano nell'ambito di diversi settori produttivi: agroalimentare, high tech, manifatturiero, servizi, energia ecc.; la metà di queste sono localizzate nel centro sud (Lazio, Puglia, Calabria e Abruzzo) e le restanti sono situate per la quasi totalità in Lombardia, tutte nell'area di Brescia, e solo una è localizzata ad Alessandria. Dato il carattere sperimentale dell'iniziativa, l'attività di scouting delle imprese è stata condotta privilegiando criteri di tipo qualitativo, ricorrendo alle reti di relazione sviluppate sul territorio attraverso precedenti attività.

Tabella 14 – I partecipanti delle due edizioni dei Laboratori per Innovare – Schemi orari flessibili

	I Edizione (4 maggio – 26 giugno)	II Edizione (7 giugno -27luglio)	Totale
Imprese	8	8	16
Studi di consulenza	2	2	4
Partecipanti totali	12	12	24
<i>di cui</i>			
<i>Titolari/referenti area risorse umane delle imprese</i>	9	9	18
<i>Consulenti</i>	3	3	6
Localizzazione delle imprese	Puglia; Calabria; Lazio; Abruzzo	Lombardia; Piemonte	

Dalla valutazione condotta dallo staff sulle attività realizzate²⁹ emergono alcuni elementi di interesse, che procediamo di seguito ad illustrare.

Relativamente alle **aspettative e motivazioni delle imprese**, connesse alla decisione di partecipare alle attività del progetto, vi era l'esigenza di individuare, agendo sui margini di flessibilità consentiti dai processi produttivi peculiari delle specializzazioni di riferimento, modalità di "de-standardizzazione" degli orari anche attraverso un lavoro di sistematizzazione e messa a punto di alcune delle soluzioni organizzative adottate durante la pandemia per il rispetto delle norme di distanziamento sociale.

²⁹ GePop, "Report di valutazione delle prime due edizioni dei Laboratori *Schemi orari flessibili: Produttività e equilibrio vita lavoro*", Luglio 2021

Si può pertanto affermare che, sotto questo profilo, le sollecitazioni e le radicali trasformazioni determinate dall'emergenza sanitaria sul piano dell'organizzazione dei tempi di vita e di lavoro, hanno di fatto aperto delle opportunità per ripensare e innovare modelli che appaiono obsoleti e non più funzionali ai processi di modernizzazione e sviluppo della società e dell'economia.

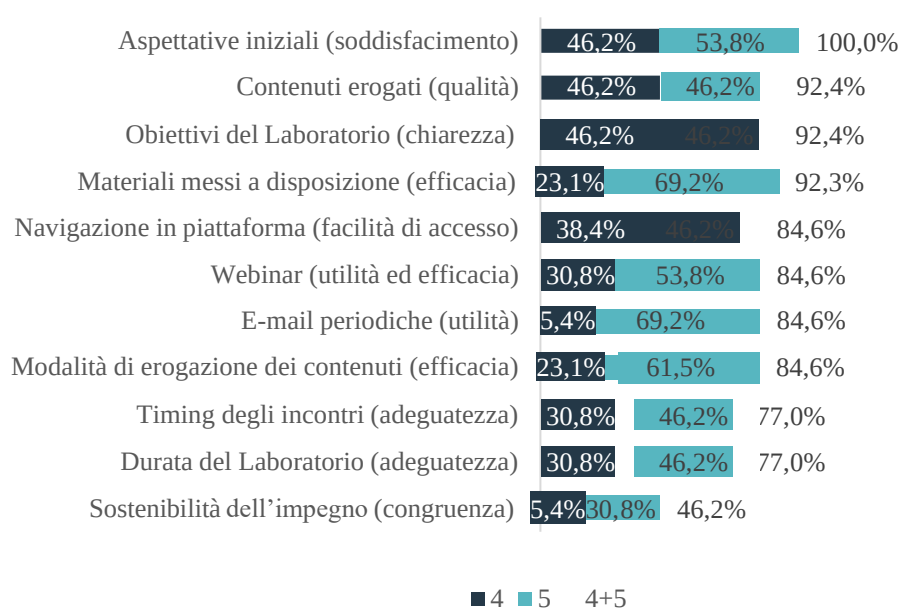
Questa percezione è presente anche tra i partecipanti, che nel corso delle attività, nel misurarsi con il tema della **relazione tra tempo ed equità di genere**, hanno acquisito maggiore consapevolezza riconoscendo la presenza nelle proprie aziende di situazioni che confermano l'emergere di dinamiche di forte trasformazione nell'interpretazione dei modelli di vita e di lavoro, in direzione di un maggiore equilibrio di genere.

Un altro tema di particolare rilievo negli interessi delle imprese ha riguardato le misure volte al coinvolgimento diretto dei lavoratori e delle lavoratrici quale fattore chiave per il successo in percorsi di cambiamento organizzativo volti all'adozione di soluzioni orarie flessibili e virtuose e per avviare in azienda un processo di miglioramento continuo.

I partecipanti hanno mostrato interesse anche verso aspetti di inquadramento teorico in materia di schemi orari flessibili (ad es. il legame tra produttività e gestione dei tempi di vita lavoro, il tempo come fattore di innovazione organizzativa, il concetto di de-standardizzazione degli orari, ecc.), funzionali allo sviluppo di capacità di analisi e valutazione della propria situazione aziendale, delle esperienze realizzate, e delle ragioni per le quali alcune soluzioni hanno funzionato e altre no.

Il Grafico successivo consente di dare uno sguardo di insieme a livelli di soddisfazione espressi dai destinatari relativamente alle diverse dimensioni della formazione svolta. I giudizi, raccolti dal team di progetto attraverso una survey rivolta ai partecipanti, sono stati ordinati secondo una scala Likert con un range di punteggi che va da 1, il livello più basso di gradimento, a 5, il punteggio più alto.

Figura 5 – Il livello di soddisfazione espresso dai partecipanti per le diverse dimensioni della formazione (Range dei punteggi 1 – 5; somma delle quote di risposte registrate per le modalità “4” e “5”)



Fonte: Ns elaborazioni su risultati della survey sulle valutazioni dei partecipanti, svolta dall'area GePop

Aggregando le quote associate ai due punteggi più alti, emerge che la **capacità dell'intervento di corrispondere alle aspettative iniziali dei destinatari** è l'aspetto che ha registrato il maggior apprezzamento, ottenendo un valore pari al 100% tra giudizi positivi (46,2%) e molto positivi (53,8%).

Altre quote consistenti, tutte attorno al 92% si osservano per la **chiarezza degli obiettivi** dell'iniziativa, per la **qualità dei contenuti**, e per l'**efficacia del materiale messo a disposizione**; quest'ultimo aspetto ha raccolto, rispetto alle altre due dimensioni, una quota significativamente elevata di giudizi molto positivi (69,2%). Queste valutazioni trovano riscontro anche nei feedback raccolti in itinere dal team di progetto, dai quali emerge un diffuso apprezzamento sottolineato più volte dai partecipanti, durante i webinar o per e-mail circa la rilevanza delle suggestioni e le informazioni veicolate dai contenuti trattati e dalle risorse didattiche messe a disposizione.

Appare leggermente più attenuata la percezione dell'**efficacia e utilità dei webinar**, dimensione che ha comunque ottenuto circa l'85% di valutazioni positive. Va sottolineato, altresì, che i feedback raccolti nel corso dei laboratori hanno evidenziato come la partecipazione ai webinar sia stata percepita dalle imprese come una preziosa opportunità di confronto tra pari per lo scambio di esperienze in relazione al tema degli orari, alle problematiche e alle possibili soluzioni di gestione. La presenza dei consulenti ha poi contribuito ad arricchire il dibattito anche sulla scorta delle esperienze di altre aziende loro clienti, ampliando in tal modo le conoscenze rese disponibili.

Punteggi analoghi si osservano per gli aspetti inerenti **all'utilità delle e-mail periodiche, all'accessibilità della navigazione in piattaforma, all'efficacia delle modalità di erogazione dei contenuti** (sia live che in autoformazione).

Con riferimento a questi due ultimi aspetti, la valutazione condotta dal team di progetto fa rilevare la presenza di alcune criticità connesse in particolare:

- alle difficoltà mostrate dai partecipanti nella fruizione in modalità asincrona con accesso alla piattaforma,
- alla loro discontinuità nella frequenza dei seminari sincroni – webinar,
- all'adattamento del webinar in tempo reale rispetto ai partecipanti e a quanto (non) realizzato in modalità asincrona.

Infatti, nonostante l'impegno profuso nel produrre moduli formativi brevi e tarati sull'esperienza, alcuni elementi dell'impostazione metodologica non hanno sufficientemente facilitato la fruizione in modalità asincrona da parte dei partecipanti, secondo l'ordine tematico proposto, ritenuto ottimale ai fini dell'efficacia della didattica. In molti casi i partecipanti hanno seguito in autonomia le video lezioni lanciate ogni tre giorni tramite e-mail. Va sottolineato che anche in questo caso i partecipanti hanno sempre espresso interesse nel percorso, dichiarando che la mancata partecipazione era dovuta a impegni lavorativi non previsti o a ferie programmate (va ricordato infatti che i laboratori si sono tenuti nel periodo estivo).

All'ultimo posto nel gradimento delle imprese si collocano tre dimensioni che concorrono ad approfondire gli aspetti di **adeguatezza dei tempi**. La **durata del laboratorio** e l'**articolazione temporale degli incontri** sono state giudicate positivamente dal 77% degli intervistati, risulta invece molto più ridotta la quota di quanti hanno considerato sostenibile l'impegno necessario a seguire le attività (46,2%).

Facendo tesoro dell'esperienza, e sulla base della riflessione condotta sui principali punti di forza e criticità, sono state elaborate alcune proposte migliorative, tracciando le future traiettorie di sviluppo di questa iniziativa. La prospettiva più generale sarà quella di curare progressivamente i contenuti di questi percorsi in modo da favorire l'integrazione nei contesti produttivi dei principi e requisiti del sistema di certificazione di genere previsto dal PNRR.

Sotto il profilo più operativo, i nuovi orientamenti includono la previsione relativa allo sviluppo di programmi di sensibilizzazione e formazione rivolti a una platea più ampia e diversificata: imprenditori, responsabili della gestione delle risorse umane, referenti di organizzazioni sindacali e di categoria. L'ipotesi è quella di **rafforzare la personalizzazione degli interventi**, prevedendo diverse tipologie di attività formative i cui obiettivi, contenuti, modelli di erogazione e risultati attesi saranno modulati in relazione alle caratteristiche, potenzialità ed esigenze dei diversi target di riferimento.

Sulla scorta di queste considerazioni, al fine di testarne il funzionamento e valutarne la trasferibilità su larga scala, è stato recentemente lanciato on line un modulo breve sugli schemi orari flessibili, della durata di circa un'ora, cui hanno aderito 30 aziende.

Una delle principali questioni da affrontare in questo ambito concerne **le modalità di reclutamento**, che dovranno assicurare trasparenza nei criteri di selezione e il più ampio accesso da parte del target potenzialmente interessato. Tra le ipotesi che sono attualmente al vaglio del team di GePop vi è la possibilità di intercettare le imprese ricorrendo alla stipula di accordi con le associazioni professionali e di categoria oppure in alternativa, anche alla luce delle difficoltà incontrate nella precedente programmazione nella finalizzazione di tali intese, di avvalersi di meccanismi sul modello di avvisi per manifestazioni di interesse, alle quali le aziende potrebbero aderire a titolo gratuito e volontario.

7 Conclusioni e raccomandazioni

Il PON SPAO, nell'attuazione della Linea 11 Parità di Genere, confluita nella Linea 12 nell'ambito del Progetto "ponte" 2023, ha sviluppato **risorse e competenze coerenti con le indicazioni della nuova Programmazione dei Fondi europei e nazionali**, sia in riferimento al PNRR che in relazione al nuovo PN FSE+ Giovani Donne Lavoro, **in materia di occupazione femminile**.

Le tematiche e le risorse introdotte, per il loro carattere di trasversalità, potranno, se incrementate ulteriormente nell'ambito della prossima Programmazione, sostenere la diffusione e l'impatto di Politiche nazionali: nell'ambito della Certificazione di genere, con particolare attenzione alla preparazione delle aziende nell'attivare misure legate al raggiungimento degli indicatori identificati; nell'introduzione e nella valorizzazione di elementi di equità di genere all'interno dei cinque percorsi previsti dal Programma GOL; nell'ambito di iniziative rivolte ai giovani (orientamento, SimulImpresa) tematizzare e sensibilizzare sugli effetti della genderizzazione del tempo e dell'importanza di mantenere un equilibrio rispetto a nuovi modelli di vita e di lavoro di uomini e donne.

Alla luce di quanto emerso all'interno del presente Rapporto di valutazione, è possibile formulare **alcune raccomandazioni** per la futura Programmazione in materia di parità di genere ed equilibrio vita-lavoro:

- ❖ Con riferimento all'azione di supporto rivolta alle **Regioni e alle reti territoriali dei servizi**, i risultati conseguiti attraverso le **sperimentazioni** potrebbero essere sistematizzati, potenziando al contempo le attività di animazione sul territorio al fine di massimizzare le ricadute sul piano della diffusione delle innovazioni nei modelli di intervento, e dell'efficacia dell'azione di coordinamento e supporto dei livelli di governance centrale e di secondo livello;
- ❖ La documentazione elaborata nell'ambito della promozione **dell'innovazione organizzativa delle imprese** e fruita dal **settore privato** rappresenta uno strumento fondamentale nell'allineamento al nuovo sistema normativo nazionale in materia di parità di genere e, in quanto tale, dovrebbe essere *open source* e fruibile da tutti gli utenti;
- ❖ Anche per le attività che abbiano come destinatari imprese, nella prospettiva di ampliarne il raggio, occorrerebbe focalizzarsi su un processo di consolidamento e maggiore formalizzazione delle reti di relazioni sviluppate, in direzione della strutturazione di **alleanze territoriali per le pari opportunità di genere** al fine di valorizzare le sinergie nell'ambito di progettualità volte al perseguimento di obiettivi di cambiamento condivisi;
- ❖ In considerazione del successo e dell'interesse suscitato dai laboratori organizzati con gli istituti scolastici, sarebbe auspicabile predisporre un'azione di moltiplicazione delle occasioni di incontro e dei momenti di ascolto rivolti **ai giovani e alle scuole**. Le rappresentazioni sociali e i modelli culturali rappresentano ancora oggi una delle cause principali del persistere dei *gap* nella condizione maschile e femminile, e appare dunque fondamentale intervenire nel corso della cosiddetta "socializzazione secondaria".

Per concludere, è indispensabile mantenere in primo piano il dibattito pubblico sull'economia della cura e investire nelle infrastrutture sociali considerando la spesa in istruzione, salute e cura quali elementi capaci di implementare e migliorare la capacità produttiva dei Paesi, al tempo stesso creando **nuova occupazione** con risvolti positivi sul coinvolgimento lavorativo della componente femminile.

Tali fattori dovrebbero essere presi in debita considerazione nell'elaborazione delle Politiche di ripresa europee e nazionali di accompagnamento e uscita dalla crisi economica, a partire dalla declinazione programmatica e attuativa del pacchetto **Next Generation EU39** che, per imponenza delle risorse

economiche disponibili e ampiezza degli ambiti di riferimento, si pone come opportunità irrinunciabile per agire sugli squilibri che segnano i percorsi di donne e uomini nei sistemi sociali ed economici.

In tal senso, un approccio strategico orientato al *mainstreaming* di genere risulta elemento imprescindibile affinché le politiche e gli interventi contribuiscano a superare i divari preesistenti, rafforzando processi di elaborazione di politiche maggiormente eque, inclusive ed efficaci.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

Pubblicazioni di interesse

- Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D. and Tertilt, M. (2022), '*From man-cession to shecession: Women's employment in regular and pandemic recessions*', NBER Macroeconomics Annual, Vol. 36, No. 1.
- Rapporto INAPP (2021), *Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*, Rubbettino
- Rapporto INAPP (2022), *Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro*, Rubbettino.
- ILO, ILO Monitor: *COVID-19 and the world of work*, varie edizioni (1-8), 2020.
- Drahokoupil J., Müller T. (2021), Job retention schemes in Europe A lifeline during the Covid-19 pandemic, ETUI, Working paper, n. 7.
- Faioli M., Bologna S. (2021), *Job retention schemes in Europe*. ETUI, Working Paper n. 7.

Siti web di interesse

- <http://equalityforworkandlife.eu/>
- <https://www.anpalservizi.it/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale>
- https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_824092/lang-en/index.htm