



PARI OPPORTUNITÀ

ANALISI, SFIDE E CRITICITÀ



PARI OPPORTUNITÀ:

ANALISI,

SFIDE E

CRITICITÀ



RICERCA SVOLTA DA
ELABORA NAPOLI SOCIETÀ COOPERATIVA
SU INCARICO DEL CONSORZIO PROMOS RICERCHE

INDICE

PREFAZIONI - DOTT. MAURIZIO MADDALONI
PRESIDENTE CCAA DI NAPOLI

- DOTT.SSA GIUSEPPINA TOMMASIELLI
ASSESSORE PARI OPPORTUNITÀ DEL COMUNE DI NAPOLI

-DOTT.SSA LUISA FESTA
CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI NAPOLI

INTRODUZIONE - DOTT. FERDINANDO FLAGIELLO
AMMINISTRATORE DELEGATO
CONSORZIO PROMOS RICERCHE

PREMESSE

1. IL QUADRO DI RIFERIMENTO

1.1 L'evoluzione teorica delle politiche di genere e di inclusione sociale

1.2 Il contesto giuridico-istituzionale

1.2.1 Le indicazioni comunitarie

1.2.2 Le indicazioni nazionali

1.2.3 La centralità delle politiche di sviluppo territoriale

1.2.4 Limiti ed opportunità del welfare

1.3 Il contesto socio-economico

1.3.1. Popolazione e tendenze demografiche

1.3.2. Il mercato del lavoro

1.3.3 La situazione delle politiche sociali

1.4 La strategia EU2020 e la popolazione socialmente esclusa

2. L'ADOZIONE DEL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E L'INCLUSIONE SOCIALE

- 2.1 Disuguaglianze di genere nei ruoli economici e nel lavoro di cura
- 2.2 Maternità e partecipazione femminile al mercato del lavoro
- 2.3 Le difficoltà dei giovani
- 2.4 Condizioni di vita e opportunità
- 2.5 Le disparità nei percorsi formativi e lavorativi
- 2.6 Lo svantaggio del Mezzogiorno

3. SFIDE E ORIENTAMENTI STRATEGICI

- 3.1 Ricerca delle sinergie tra parità di genere e occupazione
- 3.2 Sostegno alla conciliazione tra attività professionale e vita privata e familiare
- 3.3 Promozione dell'inclusione sociale e della parità di genere
- 3.4 Prevenzione e lotta contro ogni forma di violenza sessista
- 3.5 Tradurre l'impegno a favore della parità di genere in azione e in risultati

4. AMBITO DI INTERVENTO SPECIFICI E POSSIBILI SOLUZIONI

- 4.1 Lotta agli stereotipi di genere
- 4.2 Salute
- 4.3 Istruzione
- 4.4 Lavoro
- 4.5 Welfare
- 4.6 Diritti civili e amministrativi
- 4.7 Piena partecipazione alla vita sociale

5. I FENOMENI DELLA DISCRIMINAZIONE INDIRETTA E LA CARTA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

- 5.1 Il livello di partecipazione e le aree grigie della discriminazione in azienda
- 5.2 Il movimento delle Carte della Diversità - Diversity Charter
- 5.3 I benefici per le imprese
- 5.4 Caratteri distintivi e finalità della Carta delle Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro
- 5.5 L'affermazione della Carta ed il processo di adesione
- 5.6 Il modello di diffusione proposto: il modello di Tavolo Regionale
- 5.7 Strumenti di monitoraggio
- 5.8 Il sostegno del Programma del Fondo Sociale Europeo

6. LE PARI OPPORTUNITÀ IN REGIONE CAMPANIA

- 6.1 Stato delle pari opportunità
 - 6.1.1 La struttura demografica
 - 6.1.2 Il mercato del lavoro e l'occupazione femminile
 - 6.1.3 I servizi a supporto della conciliazione
 - 6.1.4 Livelli di inclusione sociale
- 6.2 La strategia della Programmazione Regionale 2007-2013
- 6.3 Le azioni per le pari opportunità
 - 6.3.1 Sostegno dell'occupazione femminile, miglioramento della partecipazione attiva al mercato del lavoro e riequilibrio della presenza delle donne nei contesti di sottorappresentazione
 - 6.3.2 Conciliazione tra tempi di vita privata e professionale/lavorativa
 - 6.3.3 Prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione, violenza, sfruttamento, traffico e prostituzione ai danni delle donne e delle bambine

PREFAZIONE

(a cura del **DOTT. MAURIZIO MADDALONI**
PRESIDENTE CCIAA DI NAPOLI)

Sostenere il ruolo fondamentale delle donne nei processi di sviluppo del nostro sistema economico locale. E' questo l'obiettivo principale del documento realizzato dal Consorzio Promos Ricerche e accolto favorevolmente dall'ente camerale partenopeo per monitorare il grado di attuazione del processo di integrazione ed eguaglianza sociale, così come previsto dalla Carta delle Pari Opportunità, nell'ambito delle attività di promozione della Responsabilità Sociale d'Impresa.

L'intero Sistema Camerale è sensibile e coinvolto attivamente su tale argomento per rafforzare il ruolo della donna nelle politiche di sviluppo del Paese e recuperare il gap italiano di partecipazione femminile al mondo del lavoro rispetto alla media Ocse.

Dalle indicazioni che derivano dalla Commissione Europea, infatti, in materia di politica industriale, emerge la necessità di offrire maggiore attenzione alla questione di genere e migliori opportunità alle donne, che rappresentano il 52% della popolazione ma appena un terzo degli imprenditori.

Lo stesso accordo che unisce il sistema UnionCamere con il Ministero dello Sviluppo Economico ridefinisce la "mission" degli oltre 105 Comitati per l'Imprenditoria Femminile (Cif) presenti presso tutte le Camere di Commercio impegnandoli, tra l'altro, a:

- operare per lo sviluppo e la qualificazione della presenza delle donne nel mondo dell'imprenditoria;
- partecipare alle attività delle Camere di Commercio coniugando lo sviluppo dell'imprenditoria locale in un'ottica di genere;
- promuovere indagini conoscitive sulle realtà locali per individuare opportunità di accesso delle donne nel mondo del lavoro e, in particolare, dell'imprenditoria;
- mettere a punto iniziative per lo sviluppo dell'impresa femminile;
- attivare iniziative per facilitare l'accesso al credito;

- curare attività di ricerca e studio, coltivare relazioni con il mondo dell'istruzione e della formazione.

Un recente studio della McKinsey, volto a mostrare l'effetto del management femminile sul Roe, ha stabilito che se l'Italia spendesse bene i quasi sette miliardi di euro che l'Unione europea assegna all'implementazione delle politiche di genere creerebbe fino a 2,5 milioni di posti di lavoro portandosi al livello di occupazione femminile presente nei paesi più avanzati. È questo, infatti, l'obiettivo che la Commissione Europea si è posta per il quinquennio 2010-2015 in tema di pari opportunità.

In un sistema economico in cui la competitività delle imprese, dei territori, dei Paesi si basa sulla capacità di innovazione risulta scontato come nessuno possa permettersi di fare a meno del contributo che le donne sono oggi in grado di fornire all'intero sistema produttivo.

Il ruolo delle aziende per l'affermazione delle politiche di genere è cruciale: gli studi organizzativi, infatti, rivelano che i modelli di impresa improntati su una cultura attenta al benessere organizzativo, alla gestione flessibile delle risorse umane ed alle politiche di inclusione femminile raggiungono un risultato di vantaggio competitivo che diviene "convenienza reciproca" tra impresa e personale occupato.

In questa direzione le politiche del personale e le buone pratiche orientate all'instaurazione e al mantenimento di un simile approccio portano a sviluppare e consolidare nuovi modelli organizzativi d'impresa che non possono prescindere da innovative modalità di gestione dei rapporti di lavoro e di adozione di politiche di inclusione.

Ad oggi il tema della questione di genere è argomento diffuso e molto analizzato. Nonostante però tutte le attenzioni rivolte alle politiche di pari opportunità abbiano permesso di indagare con nuove prospettive sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, i dati di sfondo sono assai eloquenti: il nostro Territorio, sconta un significativo ritardo nell'attuazione del processo di integrazione sociale delle donne che non può essere sottaciuto né sottovalutato, soprattutto se inquadrato nelle continue trasformazioni che subisce la nostra società sempre più complessa e multiculturale.

Il presente lavoro si offre proprio come utile strumento di stimolo per prospettare idee innovative volte a contrastare gli squilibri di genere e per incentivare ognuno, per il ruolo che ricopre, a farsi promotore e sostenitore di un imprescindibile processo di trasformazione culturale.

PREFAZIONE

(a cura della *DOTT.SSA GIUSEPPINA TOMMASIELLI*
ASSESSORE PARI OPPORTUNITÀ DEL COMUNE DI NAPOLI)

Del presente lavoro, realizzato dal Consorzio Promos Ricerche, ho potuto apprezzare l'impegno profuso e l'attenzione prestata alla "questione di genere" nell'ambito della più ampia analisi della Responsabilità Sociale d'Impresa affidatale dalla Camera di Commercio di Napoli.

Il ruolo delle donne nell'economia, la partecipazione al mercato del lavoro ed alla creazione di attività socio-economiche, considerate come leva per la crescita e lo sviluppo, costituiscono per l'Unione europea e per il nostro Territorio un'assoluta priorità.

Il presente lavoro di ricerca rappresenta una buona sintesi della disciplina emanata a sostegno dell'integrazione socio-lavorativa delle donne, a livello Comunitario e Nazionale, da cui, però, traspare la necessità di colmare diversi vuoti normativi, e questo anche a livello regionale.

In tale ambito, il contributo offerto, oltre a fornire un quadro di sintesi normativo, espone anche le principali politiche sviluppate, segnalando alcuni significativi interventi e criticità ancora da affrontare.

È assolutamente importante far emergere il **ruolo delle donne** nel mondo del lavoro e tutte le specificità e peculiarità dei loro modo di condurre e gestire processi relazionali, decisionali e produttivi affinché si possa manifestare l'apporto quali-quantitativo del loro contributo nella conduzione di qualsivoglia attività.

La questione della scarsa presenza femminile nei luoghi di decisione, anche politica, resta comunque il dato sintomatico di una uguaglianza non ancora concretizzatasi nella sua massima espressione, obiettivo a cui la nostra società democratica deve, invece, tendere.

E' necessario prendere coscienza dei diversi e mutati bisogni che la valorizzazione del ruolo delle donne, come motore per lo sviluppo economico e sociale, comporta e sarebbe auspicabile l'assunzione sempre

più pregnante di politiche di armonizzazione tra vita familiare e vita lavorativa come fulcro delle politiche sociali e lavorative.

L'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Napoli proprio in questa direzione ha predisposto un piano di politiche di pari opportunità nella città di Napoli con un'attenzione particolare al lavoro delle donne, alle politiche di conciliazioni e all'imprenditoria femminile.

Infatti si stanno realizzando importanti progetti finanziati con i Fondi FSE dal contrasto alla violenza contro le donne a donne e scienza, la casa delle culture delle differenze, una rete per le donne, città amica; nonché stanno partendo i primi sportelli informativi nelle 10 Municipalità sulla salute, sull'orientamento al lavoro e sui diritti delle donne rivolti alle cittadine e lavoratrici del nostro territorio.

Con la pubblicazione di questa ricerca, ci si propone di offrire a un Territorio dalla difficile composizione socio-culturale, ma molto sensibile alla "questione di genere", interessanti spunti di riflessione, per sostenere le prime iniziative in tal senso assunte e soprattutto incentivare il mondo politico e imprenditoriale a intraprendere un percorso di ulteriore maturazione culturale in grado di restituire e riconoscere alle donne il giusto ruolo ricoperto nella nostra tanto evoluta società.

PREFAZIONE

(a cura della **DOTT.SSA LUISA FESTA**
CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI NAPOLI)

La Consigliera di Parità è la figura istituzionale preposta ad intervenire in modo specifico sulle tematiche delle Pari Opportunità legate al mondo del lavoro. Istituita dalla Legge 125/91 e poi dal D.Lgs. 196/2000 confluito nel D.Lgs. 198/2006 Codice per le pari opportunità” ed oggi dal D.Lgs. 5/2010 vede tra i suoi obblighi quello di intraprendere iniziative a favore del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici insieme con l’obbligo di segnalare all’autorità giudiziaria eventuali illeciti di cui sia venuta a conoscenza nello svolgimento del proprio ruolo. Nello svolgimento di tale attività promuove azioni positive volte a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

- In particolare le attività della Consigliera riguardano:
- la rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere nel mercato del lavoro;
- la promozione di progetti di azioni positive e sostegno delle politiche attive del lavoro;
- la promozione dell’attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti
- pubblici e privati;
- attività di informazione/formazione sui problemi relativi alle pari opportunità;
- la promozione di azioni in giudizio e l'intervento in giudizio "ad adiuvandum" nel caso di condotte discriminatorie da parte del datore di lavoro.

Al diritto comunitario va attribuito l’avvio della riflessione normativa sulla parità e sulle pari opportunità, e della definizione degli strumenti necessari. Gli articoli dei *trattati comunitari* dedicati alle pari opportunità segnano il percorso fatto in tal senso. Si inizia dal Trattato di Roma (1957) che si occupava della parità di retribuzione, seguito dal Trattato di Maastricht (1992) che, in merito al principio di non discriminazione, afferma che “non osta che uno stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici intesi a facilitare l’esercizio di un’attività professionale da

una parte delle donne ovvero a evitare o compensare svantaggi nella loro carriera professionale”, riconoscendo in tal modo le azioni positive, sino al Trattato di Amsterdam (1997) che introduce i principi di *mainstreaming* ed *empowerment* e definisce in maniera più “raffinata” la parità in campo lavorativo; la retribuzione non deve più essere uguale per lo stesso lavoro ma per *lavoro di uguale valore*.

Le Consigliere di Parità sono impegnate a tutto campo per costruire reti con le istituzioni, le parti sociali e datoriali e le associazioni per *favorire l'occupazione femminile*, e oggi ancora di più in questo momento di crisi del mercato del lavoro.

L'impegno delle Consigliere di Parità si concretizza, infatti, nel sostegno alle politiche attive di lavoro e formazione e nella divulgazione di tutto ciò che riguarda le politiche delle pari opportunità nel mondo del lavoro e le politiche di conciliazione tra lavoro familiare e lavoro professionale.

Nella Provincia di Napoli si sono attivate importanti campagne divulgative sulle politiche di conciliazione come la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro e il Piano Strategico per la conciliazione e le pari opportunità nell'accesso al lavoro Italia 2020.

Il **Piano Italia 2020** prevede due azioni integrate tra loro: il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione dei buoni lavoro per la strutturazione dei servizi privati di cura e assistenza alla persona e nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato e flessibile.

Quest'ultima propone l'incentivazione, tramite la contrattazione collettiva, di una flessibile modulazione dell'orario di lavoro per un miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro che consentirà alle aziende, ai lavoratori e alle lavoratrici di essere maggiormente produttive e di concorrere, così, al buon andamento dell'impresa.

La Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza nel lavoro è patrocinata dal Ministero del Lavoro e promossa dalla Consigliera Nazionale di Parità, in collaborazione con la Fondazione Sodalitas e le Associazioni UCID (Unione Cristiana Imprenditori Dirigenti), AIDDA (Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti di Azienda) e Impronta Etica.

La Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro lanciata in Italia il 5 ottobre 2009 sulla scia del successo delle iniziative francese e tedesca è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

Si tratta, dunque, di un'iniziativa cui le aziende possono scegliere di aderire volontariamente.

L'impresa che adotta la Carta manifesta la propria intenzione a contribuire, al proprio interno, alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

In virtù di questa Carta l'azienda si impegna anche e soprattutto a concretizzare tali propositi mediante l'attuazione di azioni concrete, quali la definizione di politiche aziendali che prevedano il rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro, l'individuazione di funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità, il superamento di stereotipi di genere, azioni di monitoraggio e sensibilizzazione sulla tematica delle pari opportunità, l'offerta di strumenti concreti per favorire la conciliazione tra lavoro di cura e professionale, nonché la promozione di buone prassi dando testimonianza delle politiche adottate.

La diffusione della Carta per le Pari Opportunità ha preso avvio in Campania a Napoli e in Provincia il 4 giugno 2012 con l'evento conclusivo del Programma del Fondo Sociale Europeo per la diffusione della Carta nelle Regioni Obiettivo Convergenza, presso la Camera di Commercio di Napoli, dove è stato presentato il **Tavolo Regionale della Carta**, frutto del lavoro di collaborazione tra la rete delle consigliere di parità provinciali, il comitato promotore e le Istituzioni, associazioni imprenditoriali e sindacati. Obiettivo del Tavolo regionale della Campania è quello di sensibilizzare gli attori locali, in particolare del mondo produttivo, sul tema delle pari opportunità, di promuovere la sottoscrizione della Carta da parte di nuove aziende e di enti, facilitando le PMI nella sua sottoscrizione e applicazione, e di individuare azioni concrete replicabili per il suo sviluppo attraverso attività di monitoraggio e di diffusione di pratiche esemplari. Il

coordinamento e il presidio territoriale permanente del Tavolo regionale è affidato alla Consigliera nazionale di Parità per il tramite delle consigliere di parità locali, che ne cureranno lo sviluppo.

Ad oggi sono 148 gli Enti pubblici e aziende che in Campania hanno sottoscritto la Carta di cui 104 solo nella Provincia di Napoli.

Ci si augura che, con il supporto di tutti, questo impegno morale possa sempre più estendersi e impregnarsi nella coscienza morale di imprenditori, dirigenti e lavoratori.

INTRODUZIONE

(a cura del *DOTT. FERDINANDO FLAGIELLO*
AMMINISTRATORE DELEGATO CONSORZIO PROMOS RICERCHE)

Le numerose iniziative, degli ultimi tempi, dell'Unione Europea e degli stati membri, tra i quali l'Italia, hanno determinato un'attenzione sempre crescente ai temi della Responsabilità Sociale di Impresa (RSI) sfociata in ricerche, campagne informative, convegni e pubblicazioni.

Le buone prassi di responsabilità sociale di impresa rappresentano azioni positive concrete poste in essere dalle aziende eticamente orientate che nelle loro scelte integrano, volontariamente, oltre gli obblighi di legge, preoccupazioni sociali e ambientali, per lo sviluppo sostenibile, con il perseguimento degli obiettivi più strettamente economici.

L'ambito di applicazione di buone prassi di RSI sul quale si è inteso focalizzare l'attenzione nel presente documento di ricerca è quello rivolto alle **Pari Opportunità di genere**, cioè alla specificità delle donne lavoratrici, e quello della loro inclusione socio-lavorativa.

Il **Consorzio Promos Ricerche**, in qualità di azienda deputata dalla Camera di Commercio di Napoli a svolgere un'azione costante sul sistema delle imprese della Provincia di Napoli sui temi delle RSI, ha inteso realizzare un lavoro di coordinamento e razionalizzazione della normativa vigente in materia e una verifica dello stato di attuazione dell'inclusione sociale delle donne nell'ambito del mercato del lavoro insieme con un'analisi delle criticità e delle opportunità ancora da cogliere.

In molti casi le imprese già compiono azioni di RSI nell'inclusione socio-lavorativa di genere, azioni non sempre rilevate e rese visibili all'esterno delle imprese stesse, ma è ancora evidente il grande ritardo da recuperare in termini di parità ed uguaglianza riconosciuto alle donne nella "società produttiva".

Uno dei più grandi ostacoli alla piena partecipazione alla vita sociale, politica e lavorativa delle donne continua ad essere lo scarso elemento comunicativo, che va di pari passo con una cultura ancora non matura per

accogliere il riconoscimento del loro ruolo, e la loro mancata integrazione nel sistema produttivo, economico e finanziario.

È certamente condivisibile il pensiero di chi ritiene che le pari opportunità tra uomini e donne non sono un problema esclusivo di queste ultime, ma un'opportunità per migliorare la vita di tutti e il costo della non-equality produce scompensi gravi nella nostra economia e nel mercato del lavoro, in termini di creatività, partecipazione, flessibilità e ricambio, sia in entrata che in uscita.

Certamente un nuovo sistema di "comunicazione" interno ed esterno alle imprese può rappresentare uno strumento efficace per accompagnare una necessaria crescita culturale e sensibilizzare questa difficile integrazione.

Per le imprese e gli Enti locali esiste già la possibilità di redigere e presentare un Bilancio Sociale, un rendiconto annuale che ha l'obiettivo di aumentare la trasparenza e monitorare la coerenza tra obiettivi ed interventi realizzati, descrivendo le attività svolte e misurando i benefici ed i vantaggi acquisiti da ogni gruppo sociale portatore d'interesse.

I contenuti di tale Bilancio dovrebbero già riguardare i diversi aspetti che caratterizzano l'azione amministrativa, l'aspetto etico politico, sociale, ambientale ed economico finanziario ed è auspicabile una loro integrazione con *l'analisi della dimensione di genere*, valutando il diverso impatto che principi e politiche perseguite, scelte imprenditoriali effettuate, risorse impiegate, attività svolte, risultati ed effetti ottenuti hanno nei confronti dei cittadini e delle cittadine oltre che nei confronti del proprio personale.

Un altro strumento da promuovere e favorire nella sua adozione è anche il **Bilancio di genere**, un nuovo tipo di rendicontazione che tiene conto di specifiche voci, volte a rilevare lo stato di attuazione dell'uguaglianza tra persone, e che permette di valutare l'impatto prodotto da donne e uomini impegnati nei diversi processi produttivi e decisionale e l'impatto prodotto su donne e uomini e su diversi gruppi di donne e di uomini, delle politiche interne adottate e degli investimenti decisi.

A seguito di questa analisi di bilancio dovrebbero essere studiate azioni per rimediare agli eventuali squilibri tenendo conto del fatto che le politiche aziendali non sono neutrali e che le scelte del management influiscono in modo diverso su uomini e donne.

Dalla responsabilità Sociale delle Imprese, quindi, può venire un grande impulso al superamento di limiti che incidono sulla parità tra i sessi: dalla disparità di salari, al grave squilibrio nelle posizioni decisionali, dalle minori possibilità di carriera, alla sottovalutazione del lavoro femminile in settori segreganti.

Molto spesso non vi è una chiara consapevolezza di come la conciliazione, o più semplicemente le pari opportunità di genere, siano annoverabili - e quindi comunicabili - come pratiche di responsabilità sociale, e raramente, e solo nel caso delle imprese di grandi dimensioni, esse rappresentano entrambe parte di una medesima visione e strategia.

Questo lavoro e queste riflessioni mirano proprio a stimolare e sensibilizzare coloro che intendono avvicinarsi e approfondire questi argomenti per diffondere una nuova cultura in grado di avviare e supportare una maturazione dell'attuale impianto sociale ancora troppo chiuso in sterili paradigmi ormai non più adeguati e sostenibili.

PREMESSE

Le donne, in tutto il mondo, contribuiscono ad accrescere l'economia e la produttività, ma continuano ad affrontare numerosi ostacoli che impediscono loro di realizzare il loro potenziale economico.

L'investimento nell'occupazione e nell'indipendenza economica delle donne, nonché nelle misure volte a permettere sia alle donne che agli uomini, di conciliare lavoro e vita privata si è rivelato efficace in termini di sviluppo economico e sociale.

L'investimento nelle politiche della parità di genere paga: crescono infatti i tassi d'occupazione femminile, il contributo delle donne al PIL, il gettito fiscale e i tassi di fecondità sostenibile.

Tuttavia, le donne devono affrontare tassi di disoccupazione più elevati degli uomini a livello globale, senza miglioramenti nei prossimi anni. È quanto emerge dal rapporto dell'ILO (International Labour Organisation) sulle *"Tendenze globali dell'occupazione per le donne 2012"* realizzato in collaborazione con UN WOMEN (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women).

Il rapporto *Global Gender Gap 2012*, sul divario di genere, del World Economic Forum assegna all'Italia l' 80° posto su 132 paesi: l'Italia, terzultima fra gli stati europei, è superata anche da Vietnam, Romania e Paraguay. A spingerci in basso è soprattutto l'indice complessivo su partecipazione e opportunità nell'economia, in cui siamo al 101° posto, a causa delle disuguaglianze rispetto agli uomini nei salari e nella partecipazione alla forza lavoro. Incrociando i dati dell' ISAT, emerge che:

- l'occupazione femminile dal 1993 al 2011 è aumentata ma soprattutto grazie al part-time: i due terzi di questo incremento sono infatti riconducibili all'orario ridotto. Bisogna sottolineare, inoltre, che per la metà di queste donne il part-time è involontario: non una scelta ma un'imposizione;
- a due anni dalla nascita di un figlio quasi una madre su quattro perde la propria occupazione;
- solo in una coppia su 20 lavoro familiare e partecipazione ai redditi sono equamente divisi tra i due partner;

- il 33% delle donne tra i 25 e i 54 anni non percepisce redditi, a fronte di una media dell'Unione europea di 19,8% e dei punti di eccellenza come i paesi scandinavi, dove le coppie in cui la donna non guadagna non arrivano al 4%.

Strettamente legata ai problemi riguardanti l'occupazione è la visione del ruolo della donna, nella società ma prima di tutto all'interno dell'ambiente familiare. Anche qua i dati sono tutt'altro che confortanti: un'altissima percentuale (47,1%) delle donne in coppia inoccupate non ha accesso al conto corrente, il 20% non prende parte alle decisioni importanti e il 30% addirittura non è libera di spendere per se stessa.

Rimangono una tragedia da estirpare il prima possibile anche i femminicidi. Nonostante il numero di omicidi sia calato il numero delle donne uccise rimane altissimo: una ogni 2-3 giorni, il 70% delle volte dal partner o da un familiare.

In netto contrasto con questo quadro sono i dati relativi all'istruzione, dove le donne raggiungono indiscutibilmente risultati migliori rispetto ai loro colleghi uomini: se tra i nati negli anni '40 si sono laureati il 10,6% degli uomini e il 7,3% delle donne, la generazione di trenta anni dopo conta il 21,7% di laureate tra le donne e il 15,2% tra gli uomini. Questo a dimostrazione che le disuguaglianze tra i generi sul piano professionale non riflettono certo una disuguaglianza di preparazione e competenze che, se vi è, è del segno opposto. Si tratta, piuttosto, di una presenza ancora persistente di discriminazioni di genere e, dall'altra parte, di una predisposizione di politiche di conciliazione casa-lavoro totalmente inadeguata e insufficiente.

Si chiude il cerchio con il dato relativo al tasso di natalità, che si conferma uno dei più bassi in Europa: 1,42 figli per donna, con una diminuzione di 21 mila nascite rispetto al 2008. Questa non è che l'ennesima conferma di quanto studi e ricerche internazionali sottolineano da tempo: tra tasso di natalità e tasso di occupazione femminile vi è una fortissima correlazione ed è per questo che nei Paesi dove tradizionalmente vi è una più alta partecipazione delle donne al lavoro, si registra anche un elevato numero di nascite.

Le politiche per ridurre i divari di genere possono migliorare significativamente la crescita economica e gli standard di vita, e nei paesi in via di sviluppo può essere un importante contributo alla riduzione della povertà.

L'UE ha contribuito in maniera rilevante alla promozione della condizione femminile e al miglioramento della vita di donne e uomini elaborando un corpus normativo sulla parità di trattamento e integrando esplicitamente la dimensione di genere nelle sue politiche e nei suoi strumenti. A livello comunitario, si sta ridisegnando una politica di mainstreaming e di empowerment per le donne in ambito comunitario, a partire dalla condizione reale del mondo femminile e all'interno della nuova strategia Europa 2020 che rilancia gli obiettivi non raggiunti della strategia di Lisbona soprattutto per l'occupazione femminile, le politiche di conciliazione, la promozione di donne nei poteri decisionali. Si pensi, ad esempio, all'approvazione della nuova "Tabella di marcia" della Commissione Europea 2010-2015, alla Direttiva su una tutela più avanzata della maternità per le lavoratrici dipendenti ed autonome con l'importante novità del congedo di paternità e l'estensione del congedo a venti settimane.

Tuttavia, nonostante l'evoluzione positiva verso una società e un mercato del lavoro più egualitari, le disparità tra donne e uomini persistono, principalmente a scapito delle prime. L'attuale crisi economica porta a temere che i risultati ottenuti in fatto di pari opportunità possano essere compromessi e che gli effetti della recessione possano farsi sentire maggiormente sulle donne. Il rallentamento dell'attività economica potrebbe essere utilizzato per giustificare una limitazione o un taglio delle misure a favore della parità - rischio questo confermato dall'analisi delle risposte nazionali alla crisi. Questi tempi di crisi rappresentano, tuttavia, anche un'occasione unica per introdurre cambiamenti, in quanto la parità di genere costituisce uno dei presupposti per la crescita sostenibile, l'occupazione, la competitività e la coesione sociale. I responsabili politici hanno l'opportunità di attuare politiche volte a favorire la parità tra donne e uomini sul mercato del lavoro e nella società del futuro.

Sebbene il contesto economico e sociale sia cambiato, la crisi non ha modificato le problematiche di fondo, ossia un migliore funzionamento dei mercati del lavoro, la sostenibilità e l'adeguatezza dei sistemi di protezione sociale e l'invecchiamento della società. Le politiche in materia di parità di

genere fanno parte della risposta a tali problematiche, ma la crisi rafforza la necessità che esse dimostrino la loro efficacia anche in termini di costi.

D'altra parte, la peggiore crisi finanziaria dell'ultimo mezzo secolo ha prodotto una profonda crisi della economia reale: il gioco delle aspettative negative ha paralizzato il mondo generando insicurezze nelle persone e producendo effetti evidenti sui sistemi di Welfare in termini di vincoli di finanza pubblica, precarietà delle imprese e della occupazione, domanda sociale, affidabilità degli investimenti disponibili per il risparmio privato, instabilità degli erogatori delle prestazioni e molto altro ancora.

1. IL QUADRO DI RIFERIMENTO

1.1 L'evoluzione teorica delle politiche di genere e di inclusione sociale

Lo scorso decennio ha segnato importanti punti di svolta nelle politiche di pari opportunità a livello europeo. Durante gli anni '90, l'Unione Europea (UE) ha adottato un'agenda politica sulle questioni di genere sempre più vasta che ha superato, anche secondo le voci più critiche¹, la prospettiva "lavoristica" dell'eguaglianza di genere basata sull'acquisizione dei diritti di parità salariale e di trattamento nel posto di lavoro.

L'evoluzione delle politiche di pari opportunità è delineata con chiarezza teorica nel famoso studio di Teresa Rees² che propone tre approcci idealtipici alle questioni di genere: l'eguale trattamento, le azioni positive e il mainstreaming di genere. Il primo, la *parità di trattamento* tra donne e uomini, rappresenta un principio fondamentale dell'Unione Europea fin dalla sua costituzione. La sua applicazione ha preso forma con l'adozione, nel Trattato di Roma del 1957, dell'art. 119 sulla parità salariale e di una serie di direttive. Benché tale principio abbia rappresentato un'importante acquisizione nel campo della parità di genere, tuttavia, è stato soprattutto con il superamento dell'intervento limitato ai diritti formali delle donne lavoratrici, che si è riusciti ad imprimere uno scatto in avanti al riconoscimento dell'ineguaglianza tra i sessi all'interno della società europea.

Il successivo approccio delle *azioni positive* abbraccia, infatti, una serie di strategie per incidere sulle disuguaglianze di genere all'interno e all'esterno del luogo di lavoro, dal welfare, alla politica, alla violenza di genere, etc. Con le azioni positive dall'uguaglianza di accesso ai diritti e alle opportunità, l'enfasi si sposta sulle reali condizioni che facilitano un'uguaglianza di risultato. "Esse sono azioni specificatamente dirette alle donne per superare la loro posizione di svantaggio iniziale nella società patriarcale". In alcuni casi esse possono prendere la forma di

¹Cfr. Weiler, J.H.H., *Mainstreaming Gender in the European Union*, Harvard Law School - Jean Monnet Working Paper 2/2000

²Rees Teresa, *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labor Market Policies*, New York, Routledge, 1998

discriminazioni positive per aumentare la partecipazione delle donne, ad esempio, nella sfera della rappresentanza politica attraverso l'uso di sistemi di quote (*affirmative-action*).

Il terzo approccio, sul quale ci soffermeremo maggiormente per la sua stringente attualità, è quello cosiddetto del *mainstreaming* di genere. Un termine difficilmente traducibile nelle diverse lingue e che figurativamente significa "stare nella corrente principale". In contrasto con le azioni positive che hanno prodotto specifici programmi e specifiche unità organizzative per le donne, spesso ghettizzate, separate e marginalizzate, la nuova strategia intende integrare le questioni di genere in tutte le politiche e le istituzioni dell'UE.

L'uscita dal ristretto approccio degli anni '80 sulla parità di trattamento e l'approdo alla mobilitazione delle politiche generali dell'UE sull'obiettivo della eguaglianza di genere, sono state accompagnate anche da alcune importanti iniziative tra le quali vengono annoverate: l'adozione dei *Programmi d'Azione* che ha incoraggiato la sperimentazioni di modelli di intervento in aree diverse - dai servizi per l'infanzia, alla partecipazione delle donne nei processi decisionali e alla rappresentanza politica - così come la nascita di reti di esperte e di attiviste, etc.; l'adozione nel 1993 del *Trattato di Maastricht* che nell'asse dedicato alla Giustizia e Affari Interni ha aperto uno spazio per nuove azioni e politiche sulla violenza contro le donne; l'adozione nel 1997 del *Trattato di Amsterdam* in cui l'eguaglianza tra donne e uomini non solo diventa un obiettivo esplicito dell'UE, ma obbligatorio.

Negli art. 2 e 3 la Comunità è obbligata a promuovere l'eguaglianza tra i sessi in tutte i suoi programmi ed attività. Il nuovo Trattato ha legittimato e promosso, come riprenderemo più avanti, la strategia del *mainstreaming di genere* anche come elemento-chiave delle politiche per l'occupazione e dei Regolamenti dei Fondi Strutturali.

Figura 1 - L'approccio europeo alle Pari Opportunità



Il principio delle pari opportunità si afferma come principio di uguaglianza liberale e garanzia come azione tesa a fornire pari chance di accesso e fruizione a soggetti in diversa condizione iniziale (“svantaggio competitivo”): uguaglianza dei punti di partenza (stesse opportunità di accesso fruizione e partecipazione) ed uguaglianza degli esiti.

A livello europeo è un principio di carattere generale le cui principali componenti sono il divieto di qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità e la parità tra uomini e donne. Tale principio è applicabile in tutti i campi: nella vita economica, sociale, culturale e familiare.

In particolare, la Parità di trattamento tra uomini e donne comprende: l’uguaglianza di remunerazione; l’uguaglianza di trattamento nei regimi di sicurezza sociale; l’uguaglianza di trattamento per quanto riguarda l’accesso al posto di lavoro, alla formazione e alla promozione professionale, e le condizioni di applicazione.

L’eventuale differenza tra la retribuzione media degli uomini rispetto a quella delle donne anche in presenza della parità produttiva (*pay gap*) è conseguenza di:

- discriminazioni di genere (*gender gap*) differenza tra i valori riferibili a uomini e donne per lo stesso item (es: occupazione);

- segregazione orizzontale: la concentrazione di donne e uomini in particolari segmenti del mercato del lavoro, in determinate professioni e qualifiche professionali. Le donne sono confinate in una gamma più ristretta di occupazioni rispetto agli uomini e in ambiti di lavoro meno prestigiosi e meno remunerati;
- segregazione verticale: concentrazione in determinati livelli di inquadramento, responsabilità o posizioni.

Le dinamiche segreganti possono assumere tre rappresentazioni:

- *Soffitto di cristallo*: barriera invisibile (trasparente come il vetro) per la quale le donne non riescono ad accedere a livelli più alti e/o di vertice nella vita professionale, sociale e politica.
- *Pareti di cristallo*: fattori di marginalizzazione (laterale) delle donne dalle dinamiche decisionali (smoking rooms)
- *Pavimento appiccicoso*: fattori che determinano l'immobilità delle donne nei contesti organizzativi

Oltre alla lotta alle segregazioni e agli stereotipi di genere, le politiche per le pari opportunità si prefiggono di realizzare:

- **la conciliazione vita lavoro**: fa riferimento alle soluzioni istituzionali che prendono in considerazione le esigenze della famiglia e quelle lavorative. Includono i congedi parentali, le soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione del lavoro tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative con quelle familiari per le donne e per gli uomini;
- **la rappresentanza ai livelli decisionali**: Equa rappresentanza di uomini e donne nei ruoli decisionali (database europeo e set di indicatori correlato) DG Employment, Social Affairs and EqualOpportunities;
- **l'empowerment**: processo in base al quale si realizza la crescita costante, progressiva e consapevole delle potenzialità dell'individuo che si accompagna ad un corrispondente aumento dell'autonomia ed assunzione di responsabilità nel mondo economico, sociale e politico;

Figura 2 - Le parole chiave delle pari opportunità

Fonte: Commissione Europea, "100 parole per la parità"



Strettamente connesso al concetto di pari opportunità è quello dell'inclusione sociale, intesa come condizione di una migliore e piena integrazione della persona nel contesto sociale ed economico nel quale si svolge la sua esistenza.

Se, nell'accezione corrente, tale espressione rinvia al più vasto ambito delle politiche sociali, una diffusa corrente di pensiero all'impostazione stessa dell'Agenda sociale europea 2005-2010, ci porta ad affermare che a questa deve ricondursi anche la politica del lavoro.

La Costituzione europea (art. 34) inserisce il diritto dei lavoratori alla sicurezza sociale in vista della lotta all'esclusione sociale. Nella nostra Carta costituzionale non si usa il termine *Inclusione* ma si pone grande attenzione alla "questione sociale" e le vie indicate per il suo superamento sono la partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese che si realizza attraverso le formazioni sociali: cioè, attraverso l'esercizio di diritti. Si può argomentare, ancora, che il posto di lavoro è certamente uno

dei luoghi dove si *svolge* la personalità dei cittadini, punto importante del cammino verso l'inclusione sociale, non però il luogo eletto: quando l'organizzazione del lavoro rende l'impresa impalpabile, dispersa, immateriale, quando l'economia è sommersa, il diritto di partecipazione alla vita dell'impresa è impraticabile, quando si pongono problemi di sicurezza (del lavoro e sul lavoro), di libertà, di dignità (umana e del lavoro) non si può certo affermare che si è sul cammino dell'inclusione sociale.

È infatti essenziale la piena accessibilità ai servizi e alle opportunità create dalla crescita economica, è essenziale ai fini della sostenibilità dello sviluppo, in un'ottica di lungo periodo, che vede le persone (uomini e donne) al centro delle scelte di *policy*, non solo come destinatari di interventi o fruitori di servizi, ma soprattutto come agenti attivi dello sviluppo e della vita sociale, da cui dipende la capacità effettiva di un territorio di generare opportunità e benessere. La riduzione del disagio e la promozione dell'inclusione sociale sono dunque da considerarsi aspetti integranti dei processi di sviluppo economico territoriale.

Il Diritto per eccellenza nella Costituzione italiana è il diritto al lavoro per tutti ma, nonostante sia un presupposto indispensabile all'inclusione sociale, questa non si realizza attraverso lo svolgimento di una qualsivoglia attività lavorativa.

Esemplificando, la mancanza di lavoro (disoccupazione) è senza dubbio fattore di esclusione dal mercato del lavoro e non solo, dall'apprendimento organizzativo, da consumi culturali, dal credito, dalla casa, dalla fruizione di servizi, ecc. Ma l'occupazione non è detto che sia, di per sé, fattore di inclusione: un lavoro non ri-conciliato con vita familiare, trasporti, tempi delle città, può escludere dalla socialità, un lavoro dequalificato esclude da possibilità di sviluppo professionale, un lavoro precario esclude dal credito, dalla possibilità di progettare il proprio futuro e può essere foriero di povertà ed esclusione da reddito differito capace di assicurare tenore di vita e qualità di servizi adeguati a "*favorire la migliore e piena integrazione*" della persona nel contesto nel quale vive.

In base a tali argomentazioni, si può sostenere che l'inserimento nel mercato del lavoro è elemento necessario ma non sufficiente per realizzare "Inclusione sociale". Inoltre, è opportuno tenere presente che questa

riguarda le persone, e che il concetto di persona comprende, ma è più ampio, quello di lavoratrice/tore.

È importante a questo proposito individuare i target di popolazione più a rischio di esclusione sociale, identificando l'esclusione con povertà relativa, isolamento sociale, non autosufficienza. Parlando di rischio di esclusione si introduce un concetto dinamico, non si considerano solo le condizioni oggettive (disabilità, vecchiaia, ecc.), ma anche le condizioni che possono accrescere il rischio di essere esclusi (come ad esempio la perdita del lavoro, l'essere a capo di famiglie monoparentali, l'aver solo lavori temporanei, avere bassi titoli di studio, essere immigrati, etc.).

Sono le politiche pubbliche che possono/devono promuovere, favorire e garantire l'inclusione sociale e prevenire i rischi di esclusione. Ma quali politiche, soggetti e strumenti consentono il perseguimento di obiettivi di inclusione sociale?

Indispensabili sono le politiche di sviluppo economico, perché senza risorse non si può garantire alcun diritto e nessuna inclusione.

Poiché non ci sono solo condizioni *soggettive* all'origine dell'esclusione (un handicap, una dipendenza, un debito con la giustizia, il rifiuto di determinati lavori) ma anche culture e contesti che generano esclusione sociale, è necessario che si realizzi la *filiere* dell'integrazione economica, sociale e politica mediante politiche di inclusione.

Questa può essere costruita attraverso:

- strumenti di lotta all'esclusione sociale;
- orientamenti alla protezione sociale;
- politiche dirette ad elevare il tasso di occupazione regolare.

Anche in questo caso, se si introduce il concetto di rischio di esclusione, si devono considerare anche politiche preventive che riducano questo rischio, rafforzando la posizione sociale degli individui sulla base di un approccio che consideri tutta la vita (*life-courseperspective*) e che quindi parta dalle politiche per l'infanzia. Dunque non solo politiche di redistribuzione del reddito, ma anche politiche dei servizi, politiche dell'istruzione e formazione, politiche di sostegno all'accesso e al mantenimento di lavori di

buona qualità, politiche di sostegno alla partecipazione alla vita attiva degli anziani, politiche culturali, abitative, sanitarie, ecc.

Tuttavia, le definizioni della protezione sociale utilizzate a livello internazionale sono molto diverse tra loro. Alcune impostazioni sono fortemente normative e si basano sulla nozione di protezione sociale come diritto sancito dagli strumenti delle Nazioni Unite, in particolare le Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), mentre altre sottolineano maggiormente le funzioni della protezione sociale nella riduzione della povertà e nella crescita economica. In alcuni casi si mette in evidenza il ruolo svolto dalla protezione sociale nell'aiutare le popolazioni povere a sfuggire alla povertà, in altri casi il suo ruolo nel promuovere l'integrazione sociale e la giustizia sociale e nel garantire la sicurezza del reddito, un'istruzione di qualità e un'assistenza sanitaria per tutti. In termini generali, la protezione sociale può essere definita come l'insieme di politiche e azioni volte a:

- accrescere la capacità di tutti gli individui, ma in particolare dei gruppi poveri e vulnerabili, di sfuggire alla povertà, o di evitare di cadervi, e di gestire meglio i rischi e le crisi;
- aumentare il livello di sicurezza sociale tramite la sicurezza dei redditi e l'accesso ai servizi fondamentali (specialmente la sanità e l'istruzione) sia nei periodi attivi che in quelli inattivi, nonché nei periodi di necessità, durante l'intero ciclo di vita.

L'obbligo per i governi di fornire una copertura sociale deriva dal diritto alla sicurezza sociale sancito dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948. Le norme in materia di sicurezza sociale sono definite dall'OIL, in particolare dalla Convenzione concernente la norma minima della sicurezza sociale del 1952 (n. 102), che è stata interamente o parzialmente ratificata da 47 paesi, principalmente paesi ad alto reddito.

1.2 IL CONTESTO GIURIDICO-ISTITUZIONALE

1.2.1 Le indicazioni comunitarie

Il riconoscimento della centralità delle politiche di parità tra donne e uomini non è solo indicazione programmatica dell'Unione Europea, ma anche uno dei principi sui quali si fonda e trova giustificazione la stessa Unione in quanto organizzazione sociale e politica: fin dalla sua creazione, infatti, la Comunità Europea ha riconosciuto il principio di uguaglianza sancendo la parità di retribuzione e, su questa base, ha elaborato un insieme omogeneo di disposizioni giuridiche intese a garantire la parità di diritti nell'accesso all'occupazione e alla formazione professionale, nelle condizioni di lavoro e nella protezione sociale, compiendo precise e progressive tappe a favore delle donne, in particolare mediante l'adozione di Direttive e la promozione di azioni concrete esplicitamente dirette al miglioramento della condizione femminile e alla sensibilizzazione e responsabilizzazione degli Stati membri, delle parti sociali, delle donne stesse.

Osservando con uno sguardo di insieme l'impegno a favore delle pari opportunità, è ben visibile una progressione da una ricerca di strumenti volti essenzialmente al miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne, verso un graduale passaggio dalla "tutela", alla "parità", alle "pari opportunità", fino al "*mainstreaming di genere*" e all' "*empowerment*", ovvero alla definizione, su basi normative, di vere e proprie strategie di azione e di interventi capaci di trasformare la "questione femminile" da "problema da affrontare" a "prospettiva di genere da assumere" per programmare e operare tenendo conto delle aspettative e delle necessità tanto delle donne quanto degli uomini.

L'evoluzione normativa europea è evidente anche nel fatto che, se negli anni Settanta vi era l'idea che la politica comunitaria dovesse definire standard comuni e indicare precise direzioni, dagli anni Novanta la Commissione esplica invece una funzione di moderazione e controllo piuttosto che di creatività politica: il campo di azione della stessa politica comunitaria è considerevolmente accresciuto e ha superato la sfera del lavoro per affrontare la questione dei processi decisionali.

Dal punto di vista della questione di genere, si è dunque andata riducendo l'importanza attribuita alla legge intesa come strategia per garantire i diritti

delle donne e gli strumenti legali: l'attenzione è ora più sulla necessità di dare informazione e creare consapevolezza di diritti. Non vengono più proposte nuove misure a favore delle donne, anche se persiste un impegno in tal senso che si esplica nell'incoraggiamento a trasformare in direttive vincolanti alcune "leggi leggere", come quelle sulle molestie sessuali o quelle sulla custodia dell'infanzia (specie attraverso l'enfasi posta in direzione della promozione di forme di conciliazione tra vita privata e via professionale).

Il primo esplicito riferimento comunitario a favore della parità è contenuto nel Trattato di Roma del 1957, con il quale venne istituita la Comunità Economica Europea: l'articolo 119 - relativo alla parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici - inseriva per la prima volta il riferimento alla parità sul lavoro in ambito europeo.

Negli anni Settanta, la Comunità Europea riteneva che l'elaborazione di un quadro legislativo fosse in grado e, forse, sufficiente per affermare una maggiore parità di opportunità fra donne e uomini: questo, in una situazione in cui la discriminazione fondata sul sesso era ancora molto diffusa.

I progressi della legislazione sull'uguaglianza ponevano l'accento sulla discriminazione delle donne introducendo norme che vietavano comportamenti di tipo discriminatorio, dichiarandone la non conformità alle norme.

S'intendeva così introdurre un quadro normativo di riferimento in base al quale le imprese avrebbero dovuto adeguare le proprie abitudini in materia di assunzione, retribuzione, meccanismi di progressione di carriera alle nuove indicazioni di legge: iniziava a prendere forma uno scenario di prescrizioni strutturato, in relazione alla parità di diritti nel lavoro, con l'adozione di numerose Direttive, Risoluzioni del Parlamento Europeo o Decisioni del Consiglio d'Europa, rivolte a promuovere la parità tra uomini e donne ed a migliorare la condizione delle donne nel mondo del lavoro.

In particolare, venivano adottate tre Direttive relative a:

- parità di retribuzione (Direttiva 75/117/CEE del 10 febbraio 1975),
- parità di trattamento sul lavoro (Direttiva 76/207/CEE del 9 febbraio 1976),

- parità di trattamento in materia di sicurezza sociale (Direttiva 79/7/CEE del 19 dicembre 1978),

che sono state progressivamente assimilate nell'ordinamento giuridico dei singoli Stati membri.

L'enfasi era posta sul raggiungimento dell'eguaglianza tra donne e uomini anche attraverso l'adozione di azioni positive in favore delle donne, che comunque venivano per il momento legittimate piuttosto che incoraggiate. Oltre alla sfera legale, l'altro principale risultato degli anni Settanta ha riguardato la definizione delle strategie e dei contenuti del Fondo Sociale Europeo, che è divenuto il principale riferimento a livello europeo per la formazione, l'integrazione e la reintegrazione nel mercato dei lavoratori e delle lavoratrici: in quegli anni, un'intensa attività di pressione politica e culturale produceva misure specifiche e linee guida per la formazione delle lavoratrici, in particolare nelle occupazioni non tradizionali e per le donne che si reinserivano nel mondo del lavoro.

Negli anni Ottanta diventava più evidente che la sola legislazione tesa ad affermare le pari opportunità non era sufficiente: per superare gli elementi di ostacolo alla realizzazione dell'uguaglianza di opportunità fondati su una divisione dei ruoli tradizionale e radicata nella cultura dominante. Si trattava di intervenire per compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dall'organizzazione del lavoro esistente, mettendo in evidenza come il cambiamento potesse costituire un vantaggio teso a riscoprire nelle aziende risorse umane nascoste, con un impiego più efficace di tutti i lavoratori, uomini e donne.

Durante questo periodo, veniva compiuta un'azione assai ampia per estendere la rete di sostegno alle politiche di parità e pari opportunità e creare o rafforzare una infrastruttura politica e istituzionale adeguata, anche attraverso la costituzione di un significativo numero di reti specializzate su questioni di rilievo: già nel 1979, veniva istituito uno specifico organismo comunitario, la *Commissione per i diritti della donna*; nel 1981 si costituiva un *Comitato Consultivo sulle Pari Opportunità* comprendente rappresentanti delle *Agenzie di Parità* presenti negli Stati membri o di Ministeri. Contemporaneamente, venivano distribuiti fondi a diversi gruppi di donne in grado di operare a livello europeo per ampliare i loro contatti e le loro attività e diffondere informazioni: l'*Ufficio per gli Affari Femminili* (The Women Bureau) nella Direzione Generale V (Affari Sociali) divenne un punto di riferimento centrale per questo tipo di attività.

Nella Comunità Europea, i primi anni Ottanta rappresentarono un periodo di prolungata crisi economica, dove recessione e disoccupazione erano tema centrale delle politiche: l'adozione di una nuova legislazione nel campo della politica sociale e l'introduzione di nuove forme di regolamentazione poneva elementi di seria difficoltà. Tuttavia, se la possibilità di adottare una ulteriore legislazione incontrava dei limiti, quella in vigore si stava dimostrando assai vitale e in quel contesto, a metà decennio, vennero emanate sentenze della Corte di Giustizia che estendevano in modo sostanziale i diritti delle lavoratrici part-time e in periodo di maternità.

Particolare rilievo veniva assumendo il tema della "condivisone delle responsabilità familiari e professionali", che, focalizzandosi sulla custodia dei bambini, conduceva all'istituzione della "Rete europea per l'assistenza all'infanzia" (The childcare network), che, oltre a condurre studi e comparazioni sui diversi tipi di servizi per bambini esistenti nei diversi Stati membri, iniziò a sviluppare strategie in questo campo.

Nel passaggio agli anni Novanta, veniva riservata una particolare attenzione al contesto socioeconomico entro il quale le donne si trovavano a operare come conseguenza del processo di accelerazione di realizzazione del mercato unico dando spazio a una più chiara definizione del ruolo dei diversi soggetti nel migliorare la condizione delle donne.

In questo quadro la strategia comunitaria assunse progressivamente un ruolo di sostegno oltre che di indirizzo, di incoraggiamento piuttosto che di prescrizione: si passava così da una cultura dei diritti nel lavoro più vincolistica ad una fase più promozionale (di questo nuovo orientamento è frutto a livello nazionale la Legge 125/91 in materia di uguaglianza di opportunità ed azioni positive a favore delle donne).

In relazione alle politiche di pari opportunità, si diffuse il concetto del "miglioramento della condizione delle donne nella società" e - grazie alle riflessioni condotte nell'ambito della Conferenza delle Donne svoltasi a Pechino nel 1995 - nacque la riflessione sul concetto di "mainstreaming di genere", ovvero l'integrazione delle pari opportunità all'interno di tutte le politiche comunitarie.

Con lo stesso spirito innovativo diventava più tangibile l'impegno a coinvolgere maggiormente le donne nel processo politico decisionale nel Parlamento, nel Governo, nelle Istituzioni ("empowerment"), in base alla convinzione che senza una maggiore presenza femminile in tutti i settori e ai vertici delle gerarchie, il progresso è da considerarsi comunque limitato.

Nel dettaglio, la Dichiarazione e il Programma di azione adottati dalla quarta Conferenza mondiale sulle donne (Pechino, 4-15 settembre 1995), nonché la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 27 marzo 1997, indicano quali strategie per la realizzazione delle pari opportunità:

- promuovere l'acquisizione di poteri e responsabilità da parte delle donne (empowerment), in particolare nella P.A.;
- integrare il punto di vista della differenza di genere in tutte le politiche generali e di settore, nonché valutare a posteriori il loro impatto equitativo di genere (mainstreaming);
- incentivare nuove politiche dell'occupazione, dei tempi di vita e dell'organizzazione del lavoro (conciliazione);
- promuovere, mediante percorsi formativi, la cultura, la consapevolezza e la valorizzazione delle differenze di genere;
- assicurare la prevenzione e la tutela della salute, nonché la prevenzione e la repressione della violenza (molestie sessuali, mobbing e stalking).

Il contributo in tal senso della Commissione si caratterizzò come azione di controllo e non solo di creatività politica: si ridusse l'importanza attribuita alla legge come strategia finalizzata a garantire i diritti delle donne, spostando l'attenzione più sulla necessità di dare informazione e creare consapevolezza di diritti.

Nonostante l'impegno mirato a risolvere specifici problemi (come trasformare in norme vincolanti le "leggi leggere" sulla custodia dei bambini o sulle molestie sessuali), si tendeva sempre più ad enfatizzare la necessità di azioni di sistema (enfatizzando, ad esempio, il bisogno della politica di incoraggiare un sistema di conciliazione tra responsabilità familiari e impegni professionali per uomini e donne), coerentemente con il riconoscimento da parte di tutti gli Stati membri dell'occupazione come questione "di interesse comune", in stretto collegamento con l'impegno generale per sostenere il processo di integrazione europea.

Le politiche di pari opportunità vennero dunque sancite come principio fondamentale, da cui derivava l'esplicito invito agli Stati membri ad assumere a livello nazionale determinazioni coerenti a questa priorità.

In particolare, il Trattato di Amsterdam del 1997 rafforzava considerevolmente il fondamento giuridico dell'azione comunitaria per la parità tra uomini e donne, formalizzando il concetto del mainstreaming di genere, ovvero facendo della parità un obiettivo orizzontale in tutte le attività comunitarie, confermando l'importanza del principio delle pari opportunità nell'ambito del progetto di integrazione europea. L'articolo 3 stabiliva che l'Unione "mira a eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra gli uomini e le donne"; in maniera più incisiva, l'articolo 13 introduceva una procedura in base alla quale le istituzioni comunitarie potessero predisporre "i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso"; infine, l'articolo 141 disponeva una serie di norme concretamente riferite all'applicazione del principio di pari opportunità nel mondo del lavoro, con particolare attenzione all'applicazione del principio della parità di retribuzione tra donne e uomini.

Partendo dagli assunti sottoscritti ad Amsterdam, la strategia messa a punto dal Consiglio Europeo a Lussemburgo nel 1997 è da considerare l'esempio migliore di integrazione orizzontale delle pari opportunità per la formulazione delle politiche: il principio di pari opportunità, in quanto pilastro per l'occupazione, veniva inserito come priorità in tutte le politiche per l'occupazione, ma allo stesso tempo continuava a costituire un pilastro che richiede azioni positive per l'integrazione delle donne nel mondo del lavoro.

In forte coerenza con l'impostazione del Trattato di Amsterdam si pose anche la programmazione del Fondo Sociale Europeo per il periodo 2000-2006, poiché ne recepiva non solo gli obiettivi, ma anche le indicazioni metodologiche nel momento in cui poneva il mainstreaming di genere come priorità per tutti gli assi di intervento (strategia orizzontale) e, insieme, dedicava ad azioni specifiche per le donne l'asse E (strategia verticale, di sistema).

La progressiva integrazione del principio di parità nell'organizzazione e nella politica dell'Unione Europea ha trovato successivamente attuazione nella "Carta dei Diritti fondamentali", approvata a Strasburgo il 14

novembre 2000 e proclamata nel corso del Consiglio di Nizza del 7-8 dicembre 2000.

La Carta, nel determinare i principi fondamentali della democrazia e del diritto quali dignità, libertà, uguaglianza, solidarietà, cittadinanza, giustizia, esplicitava il principio dell'uguaglianza tra donne e uomini all'articolo 23 (all'interno del capo III, che riguarda più ampiamente l'uguaglianza), recitando: "La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato". Tale enunciazione, coerentemente con quanto già contenuto nel Trattato di Amsterdam (1997), rafforzava il fondamento giuridico dell'azione comunitaria per la parità tra uomini e donne formalizzando il concetto del mainstreaming di genere, ovvero facendo della parità un obiettivo orizzontale in tutte le attività comunitarie, a conferma dell'importanza attribuita alle pari opportunità nell'ambito del progetto di integrazione europea.

Nell'intento di dare concreta attuazione alle indicazioni di principio e di programma contenute da una parte nei Trattati e nella Carta dei Diritti, dall'altra nei documenti di definizione delle politiche per lo sviluppo e per l'occupazione, l'impegno dell'Unione Europea specificamente mirato alle pari opportunità si espresse nella definizione di una "Strategia Quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini" per il quinquennio compreso tra il 2001 e il 2005, che era funzionale alla definizione di un Programma d'Azione che - proseguendo l'impegno dei "Programmi d'Azione per la promozione delle pari opportunità fra donne e uomini" nati negli anni Ottanta a seguito della riconosciuta necessità di adottare misure supplementari e complementari a favore delle donne - fu volto a coordinare, sostenere e finanziare l'attuazione di azioni di sistema nei settori di intervento individuati: la vita economica, la parità di partecipazione e di rappresentazione, i diritti sociali, la vita civile, i ruoli e gli stereotipi legati al genere.

La Strategia Quadro metteva in evidenza alcuni elementi volti a testimoniare il progresso compiuto a livello europeo a favore della parità e delle pari opportunità tra donne e uomini, sottolineando tuttavia come non ne fosse seguita una effettiva uguaglianza e desegregazione a livello di vita quotidiana: ne veniva dedotta la necessità di inserire l'obiettivo della parità

in tutte le politiche che esercitano un impatto diretto o indiretto sulla vita tanto degli uomini quanto delle donne, tenendo conto degli interessi, delle esigenze e delle aspirazioni di entrambi.

In particolare, allo scopo di produrre un cambiamento strutturale, la Strategia Quadro individuava cinque settori di intervento tra loro interconnessi, nei quali perseguire una serie di obiettivi operativi volti a orientare l'azione dell'Unione Europea stessa e quindi dei suoi Stati membri nel primo quinquennio del nuovo millennio:

1. promuovere la parità nella vita economica rafforzando la dimensione delle pari opportunità nella strategia per l'occupazione, incentivando l'uso dei Fondi Strutturali a favore della parità tra donne e uomini, elaborando strategie per favorire l'inserimento della dimensione della parità tra i sessi in tutte le politiche che esercitano un impatto sulla situazione delle donne nell'economia;
2. promuovere la partecipazione e rappresentanza in condizioni di parità migliorando l'equilibrio tra uomini e donne nel processo decisionale politico, nel processo decisionale economico e sociale, nella Commissione stessa;
3. promuovere la parità di accesso e il pieno godimento dei diritti sociali da parte di uomini e donne migliorando la conoscenza e monitorando la legislazione in campo sociale, controllando che la dimensione delle pari opportunità sia inserita nell'elaborazione, attuazione e valutazione di politiche e attività comunitarie che influiscono sulla vita quotidiana della persone;
4. promuovere la parità nella vita civile monitorando la legislazione e giurisprudenza sulla parità di trattamento tra donne e uomini, proponendo eventualmente nuove normative, promuovendo i diritti delle donne in quanto diritti umani, combattendo la violenza a sfondo sessuale e la tratta delle persone a scopo di sfruttamento sessuale;
5. promuovere l'evoluzione dei ruoli e il superamento degli stereotipi richiamando l'attenzione sulla tematica uomo-donna, superando gli stereotipi legati al genere all'interno delle politiche comunitarie.

L'indicazione della Commissione Europea è quindi di strutturare l'azione comunitaria a favore di uomini e donne in una strategia globale, che induca tutte le politiche a partecipare alla promozione dell'uguaglianza tra i sessi, modificando gli interventi esistenti (approccio attivo: integrazione

orizzontale della dimensione delle pari opportunità) e/o attuando azioni concrete volte a migliorare la situazione delle donne nella società (approccio reattivo: azioni specifiche).

L'impegno è quello di valorizzare l'ampia gamma di attività comunitarie in svolgimento a favore della parità tra donne e uomini, garantirne la coerenza generale, ottimizzarne l'efficienza, darne visibilità e, insieme, migliorare il controllo e la valutazione dei risultati.

La posizione dell'Unione Europea sulla linea d'azione relativa alle pari opportunità non è comunque caratterizzato solo dall'esigenza di perseguire una maggiore diffusione della popolazione attiva nei singoli Paesi: esistono esigenze di protezione sociale e di equilibrio dei sistemi pensionistici, ma gli obiettivi dell'Unione riguardano soprattutto l'evoluzione delle mentalità e degli atteggiamenti nei confronti delle donne, insieme alla promozione dell'istruzione e della formazione professionale, alla possibilità di raggiungere una maggiore conciliazione tra vita professionale e vita privata, al sostegno dell'imprenditorialità femminile.

È evidente che è notevole il contributo che l'Unione Europea può dare al miglioramento dell'inserimento delle donne nella realtà sociale e lavorativa, ma è altrettanto evidente che l'intervento in materia di uguaglianza di opportunità non può essere diretto e coordinato solo dalle autorità comunitarie: devono essere i singoli Stati membri, le autorità regionali e locali, le parti sociali e i diversi attori socio-economici a promuovere e sostenere, a livello capillare, le azioni necessarie al raggiungimento dell'obiettivo che dall'Unione Europea viene indicato. Da parte loro, le autorità comunitarie possono sostenere il ruolo fondamentale di sviluppo e coordinamento di azioni strategiche e di specifici strumenti capaci di stimolare l'iniziativa delle forze sociali.

Uguaglianza di opportunità e crescita occupazionale sono settori d'azione prioritari anche in funzione degli obiettivi della politica sociale (promozione di prosperità, solidarietà e sicurezza), dove si propone di incentrare le azioni a favore della parità tra donne e uomini su quattro priorità, quali: il problema dei ruoli legati al genere, la partecipazione delle donne al processo decisionale, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, la disparità di retribuzione tra donne e uomini.

In ambito sociale, l'invito è quello di considerare la dimensione di genere nelle politiche di immigrazione, sfruttando appieno il potenziale delle

donne migranti nel mercato del lavoro, nonché nelle azioni di contrasto alla tratta degli esseri umani, realizzando strategie di prevenzione e eliminazione di qualsiasi forma di sfruttamento.

In sintesi, le indicazioni più recenti indirizzano a promuovere la parità e le pari opportunità tra donne e uomini nella vita economica, nella vita civile, nella partecipazione e nella rappresentanza, nell'accesso e nel godimento dei diritti sociali. A questo scopo, si ritiene indispensabile promuovere l'evoluzione dei moli e di contrastare gli stereotipi di genere e la violenza sulle donne.

Per il raggiungimento degli scopi indicati, viene valorizzato il ruolo delle parti sociali e degli organismi per le pari opportunità e viene inoltre auspicato il miglioramento della *governance* sulla parità tra i generi a tutti i livelli (istituzioni dell'Unione Europea, Stati membri, Parlamenti, Parti Sociali e società civile). Le linee di intervento sono da realizzare con politiche interne ed esterne, secondo il doppio approccio del *mainstreaming* di genere e delle azioni positive, in linea con gli obiettivi generali di crescita e occupazione e tenendo conto di alcuni fattori di potenziale minaccia (riduzione dei tassi di natalità e assottigliamento della manodopera) e di alcune sfide (trasformazione della globalizzazione in forza positiva, lotta alla povertà, contrasto alla tratta degli esseri umani).

Pur restando prioritario l'obiettivo della parità e delle pari opportunità tra donne e uomini, il concetto di uguaglianza viene ampliato anche ad altri ambiti, quali razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, età, handicap, orientamenti sessuali, sui quali la competenza comunitaria viene riconosciuta proprio a partire dall'esperienza acquisita nella lotta alla discriminazione di genere. Secondo questo approccio, il 2007 viene dichiarato Anno europeo delle Pari Opportunità per tutti, con l'obiettivo generale di "sensibilizzare i cittadini sui vantaggi di una società giusta in cui vi siano pari opportunità per tutti", e gli obiettivi specifici di diritti (sensibilizzare sul diritto alla parità e alla non discriminazione), rappresentatività (stimolare il dibattito sulle possibilità di incrementare la partecipazione alla vita sociale), riconoscimento (valorizzare e accogliere la diversità), rispetto e tolleranza (promuovere una società più solidale).

Tabella n. 1 - Direttive in materia di parità uomo-donna

DIRETTIVA	MISURA	PUBBLICAZIONE
Direttiva 75/117/ CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975	Ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile	GU L. 45 del 19/02/1975
Direttiva 76/207/ CEE de Consiglio del 9 febbraio 1976	Attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro	GU L. 39 del 14/02/1976
Direttiva 86/378/ CEE de Consiglio del 24 luglio 1986	Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale	GU L. 225 del 12/08/1986
Direttiva 86/613/ CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986	Applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relative altresì alla tutela della maternità	GU L. 359 del 19/12/1986
Direttiva 92/85/ CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992	Attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento	GU L. 348 del 28/11/1992
Direttiva 96/34/ CE del Consiglio del 3 giugno 1996	Concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES	GU L. 145 del 19/06/1996

DIRETTIVA	MISURA	PUBBLICAZIONE
Direttiva 97/80/ CE del Consiglio del 15 /12/1997	Onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso	GU L. 14 del 20/01/1998
Direttiva 96/97CE del Consiglio del 20 /12/1996	Modifica la Direttiva 86/378/CEE del Consiglio del 24 luglio 1986 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale	GU L. 46 del 17/02/1997
Direttiva 2002/73/CEE del PE e del Consiglio del 23/09/2002	Modifica della direttiva 76/207/CEE	GU 269 del 5/10/2002
Direttiva 2006/54/CE del Consiglio e del PE del 5 luglio 2006	Pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)	GU L204 del 26/07/2006
Direttiva 2004/113/CEE del Consiglio del 13 dicembre 2004	Principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura	GU L373 del 21/12/2004
Direttiva 2010/41/UE del PE e del Consiglio del 7 luglio 2010	Applicaz. del principio della parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613	GU L180 del 15/07/2010

Sotto una prospettiva più ampia

PRINCIPI FONDAMENTALI

- [Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea](#) (Nizza, 2000);
- [Trattato di Amsterdam](#) (1997), art. 2, 3, 13, 118, 119, 136, 137, 141 e 251;
- [Trattato di Maastricht](#) (1993), art. 119.

Parità di trattamento in materia di occupazione, impiego, formazione e accesso a beni e servizi

- [Direttiva 2006/54/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- [Direttiva 2004/113/CE](#) del Consiglio del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;
- [Direttiva 2002/73/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- [Direttiva 2000/78/CE](#) del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- [Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997](#), sulla Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore";
- [Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996](#), relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore" ;
- [Raccomandazione 92/131/CEE](#) della Commissione del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- [Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990](#) sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;
- [Raccomandazione 87/567/CEE](#) della Commissione del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne;

- [Direttiva 76/207/CEE](#) del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- [Direttiva 75/117/CEE](#) del Consiglio del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.

Parità di trattamento in materia di sicurezza sociale

- [Direttiva 96/97/CE](#) del Consiglio del 20 dicembre 1996, che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale;
- [Direttiva 86/378/CEE](#) del Consiglio del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale;
- [Direttiva 79/7/CEE](#) del Consiglio del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale;

Azioni positive e processi decisionali

- [Raccomandazione 96/694/CE](#) del Consiglio del 2 dicembre 1996, riguardante la partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale;
- Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio del [5 ottobre 1995](#), concernente l'immagine dell'uomo e della donna nella pubblicità e nei mezzi di comunicazione;

- [Risoluzione del Consiglio del 27 marzo 1995](#), riguardante la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale;
- [Raccomandazione 84/635/CEE](#) del Consiglio del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne.

Tutela della maternità, congedi parentali e lavoro a tempo parziale

- Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale riuniti in sede di consiglio del [29 giugno 2000](#), concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare;
- [Direttiva 97/81/CEE](#) del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;
- [Direttiva 96/34/CE](#) del Consiglio del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dal UNICE, dal CEEP e dalla CES;
- [Direttiva 92/85/CEE](#) del Consiglio del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- [Direttiva 86/613/CEE](#) del Consiglio dell'11 dicembre 1986, concernente l'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese **le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.**

Molestie, violenze sessuali, e altre forme di discriminazioni

- [Direttiva 2000/43/CE](#) del Consiglio del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- [Direttiva 97/80/CE](#) del Consiglio del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso;
- [Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991](#), relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il Codice di condotta volto a combattere le violenze sessuali;
- Codice di comportamento della Commissione, volto a combattere le molestie sessuali;

1.2.2 Le indicazioni nazionali

Il sistema nazionale italiano in materia di parità e pari opportunità tra donne e uomini testimonia un graduale progresso fondato sull'attuazione del dettato costituzionale e che prevede avvio da un primo obiettivo di tutela delle donne attraverso interventi di protezione e rimozione di ostacoli giuridici al diritto al lavoro, per orientarsi verso la promozione del pieno coinvolgimento e della effettiva partecipazione delle donne alla vita sociale, economica, politica. Dal punto di vista strettamente normativo, se in un primo tempo la legislazione si è concentrata nel sostenere la parità retributiva e garantire una tutela minima per le lavoratrici gestanti e madri, in seguito la nozione di uguaglianza tra i sessi si è estesa, promuovendo azioni positive atte ad aumentare la partecipazione e la professionalità delle donne nel lavoro, fino a individuare nel mainstreaming di genere e nell'empowerment gli strumenti necessari, congiuntamente alle azioni positive, affinché le donne possano essere pienamente riconosciute come soggetti attivi della vita sociale e lavorativa e titolari di diritti di cittadinanza piena.

In Italia, solo nel 1919 venne riconosciuta formalmente la capacità giuridica delle donne: venne abolita l'autorizzazione maritale, che impediva alle donne di donare, alienare beni immobili e compiere altri atti senza l'autorizzazione del marito e le donne vennero ammesse ad esercitare tutte

le professioni e tutti gli impieghi pubblici, con la sola esclusione dei poteri giurisdizionali, dei diritti o potestà politiche e delle attività militari.

Negli anni successivi, l'avvento del fascismo relegò le donne alla funzione familiare, esaltando il valore della maternità ed escludendole da qualsiasi impiego di natura pubblica.

Il voto venne concesso alle donne nel 1945 e in base alle elezioni del 1946 ventuno donne entrarono alla Costituente ed il loro apporto fu determinante per la redazione delle disposizioni costituzionali riferite alle donne. Così, fu solo a seguito di un emendamento presentato dall'on. Lina Merlin che il divieto di discriminazione in base al sesso fu inserito nell'articolo 3 della Costituzione, che dunque stabilisce pari dignità e uguaglianza davanti alla legge "senza distinzione di sesso", inserendo la differenza di genere tra i diritti fondamentali di ogni essere umano.

Anche la inviolabilità della dignità personale e in particolare della parità in relazione al lavoro è principio fondamentale e per questo toccato dalla Costituzione, che sancisce una totale coincidenza di diritti tra donne e uomini in relazione al lavoro e alla retribuzione (art. 37).

Nel testo finale della Costituzione le disposizioni riferite alle donne hanno un significato profondamente innovativo, ma alcune resistenze manifestate all'interno dell'Assemblea Costituente condussero ad inserire nella maggioranza delle previsioni dedicate alla parità tra uomo e donna clausole a salvaguardia della funzione familiare della donna o che comunque rinviano al legislatore la determinazione dei requisiti o delle modalità di attuazione della norma costituzionale. Proprio queste clausole hanno consentito al legislatore, alla giurisprudenza ed alla prassi di ridimensionare o addirittura di contraddire per molti anni la portata del disegno costituzionale. Così, solo nel 1963 la legge ha garantito alla donna l'accesso a tutte le cariche, professioni, impieghi pubblici, compresa la magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazioni di mansioni e di svolgimento della carriera.

Per la famiglia e per il lavoro, a differenza che per le attività pubbliche, la Costituzione garantisce non solo l'uguaglianza formale, come parità di trattamento e divieto di discriminazione, ma anche l'uguaglianza sostanziale, come impegno a rimuovere tutti gli ostacoli che si frappongono ad un'eguaglianza di fatto. Da un lato vi è l'obiettivo di assicurare una parità effettiva tra uomini e donne e, dall'altro, di tutelare con misure

specifiche la donna, specialmente per ciò che attiene alla maternità, ma per molti anni l'obiettivo della tutela della maternità e della famiglia ha continuato a prevalere su quello della parità.

Le indicazioni costituzionali sono cardine della successiva legislazione, la quale, negli anni, si è impegnata a tutelare i diritti delle donne secondo un percorso progressivo, che, seguendo le mutazioni sociali, economiche, occupazionali che sono sopravvenute negli ultimi cinquant'anni e, soprattutto, inserendosi sempre di più nella dimensione europea, rivela un impegno costante nella definizione di atti, soluzioni, atteggiamenti finalizzati ad una piena e consapevole realizzazione di una condizione di reale parità.

L'attuale sistema normativo in materia di parità e pari opportunità tra donne e uomini testimonia con sempre maggiore evidenza un fondamentale mutamento di prospettiva nella considerazione delle problematiche femminili, che ha condotto come esito la elaborazione e lo sviluppo delle politiche di genere.

In particolare, da una concezione della tutela delle donne orientata alla predisposizione di interventi, per lo più settoriali, di protezione, ovvero di rimozione degli ostacoli giuridici alla piena affermazione del principio di uguaglianza formale tra i sessi, si è ormai definitivamente passati ad un'ottica di promozione della piena ed effettiva partecipazione delle donne alla vita politica, sociale ed economica necessaria alla compiuta affermazione dell'identità di genere e alla valorizzazione delle rispettive specificità degli uomini e delle donne.

Dunque, acquisita ormai l'eliminazione dei dispositivi formali di discriminazione tra i sessi, gli interventi normativi si sono progressivamente e prevalentemente indirizzati a favorire le condizioni più idonee alla realizzazione sostanziale e concreta delle pari opportunità.

In sintesi, gli impegni della legislazione italiana a favore delle pari opportunità tra donne e uomini risultano piuttosto variegati, toccando diversi settori:

- parità di retribuzione;
- parità di diritti sul lavoro;
- azioni di promozione della parità di opportunità;

- miglioramento delle opportunità di lavoro;
- azioni di formazione e promozione professionale;
- misure a sostegno della maternità e delle famiglie;
- delega ammortizzatori sociali;
- misure per il rafforzamento degli organismi e dei soggetti istituzionali di parità;
- generalizzazione delle statistiche di genere;
- congedi parentali.

La stessa elencazione degli interventi normativi dimostra come, nella regolazione dei vari settori della vita relazionale, solo l'assunzione di una prospettiva di genere consenta di tradurre in pratiche concrete le affermazioni di principio in tema di parità e pari opportunità tra donne e uomini.

Del resto, il rinnovato approccio legislativo alle tematiche più concrete e peculiari relative alla dimensione sociale dell'affermazione dell'identità di genere si rispecchia in un interessante e significativo mutamento delle stesse tecniche di normazione utilizzate.

Infatti, da un lato prevale una produzione normativa informata alla logica dell'incentivazione di "azioni positive" su quella più tradizionale diretta alla mera rimozione/attenuazione di divieti e limiti, riproducendosi in ciò tendenza tipica delle politiche comunitarie in materia di pari opportunità.

Dall'altro lato, è dato rilevare come la prospettiva di genere rappresenti un elemento informatore costante degli interventi legislativi di riforma complessiva di determinati settori o materie.

In particolare l'obiettivo della partecipazione attiva e paritaria delle donne alla vita politica, sociale ed economica del Paese è alla base di recenti e significativi interventi normativi, incidenti soprattutto su alcuni specifici aspetti:

- la tutela sociale del lavoro e della promozione del ruolo di maternità e di paternità (con particolare riferimento alla conciliazione lavoro-famiglia);
- l'accesso alla rappresentanza politica;

- la promozione delle politiche di genere.

Tra i settori tradizionalmente più interessati dall'evoluzione normativa in materia di pari opportunità c'è il lavoro, inteso come dimensione di piena e attiva partecipazione delle donne alla vita economica e sociale.

Infatti, in tale ambito più che in altri risulta evidente il passaggio dalle forme di tutela formale e astratta - caratterizzanti la prima fase dell'affermazione dell'identità e dei diritti di genere - a forme di tutela specificatamente mirate alla concreta rimozione delle disuguaglianze di fatto.

Storicamente, il compiersi di questo passaggio può essere collocato negli anni Settanta, quando il tessuto normativo, sino ad allora costituito da provvedimenti di carattere prevalentemente e meramente protettivo, si arricchisce di importanti leggi di riforma, che iniziano finalmente a considerare le problematiche sociali della condizione lavorativa femminile nella loro dimensione concreta e nella loro specifica complessità.

In sintesi, per quanto riguarda la parità e le pari opportunità sul lavoro, la legge vieta espressamente qualsiasi discriminazione anche indiretta fondata sul sesso, che riguardi l'accesso al lavoro, l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni, la progressione nella carriera e la retribuzione.

Inoltre, alle lavoratrici madri sono riconosciute particolari agevolazioni nel periodo di gravidanza e dopo il parto; alcune di queste sono estese anche ai padri lavoratori.

Per la realizzazione effettiva di condizioni di parità e pari opportunità nel lavoro, sono possibili "azioni positive", ovvero misure temporanee speciali volte ad accelerare il processo di instaurazione di fatto dell'uguaglianza e a combattere le forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici.

Le azioni positive si affiancano efficacemente alla legislazione e si traducono in interventi concreti da parte delle organizzazioni del lavoro, nella assegnazione del posto, nelle promozioni, nei percorsi di carriera, nella formazione, in base a un programma che si adatti alle esigenze, alle dimensioni e alle possibilità dell'organizzazione stessa che si impegna in questa direzione.

Esse perseguono lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione e nello svolgimento della attività lavorativa;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, il loro accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale;
- superare la distribuzione del lavoro in base al sesso, che provoca effetti negativi per le donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività in cui sono meno presenti e ai livelli di responsabilità;
- favorire l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali e una loro migliore ripartizione fra i sessi.

In questa prospettiva, vengono considerate "azioni positive" tutte le misure che:

- promuovono il soggetto lavorativo femminile, mediante lo sviluppo di misure specifiche a favore dell'occupazione delle donne e la promozione dell'imprenditorialità femminile;
- valorizzano il potenziale e il lavoro delle donne, aumentandone la presenza in termini quantitativi e qualitativi in ogni settore, mansione, grado, attraverso interventi a favore dell'istruzione, della formazione professionale, della gestione delle risorse umane, incentivando la partecipazione femminile a mansioni tradizionalmente maschili e promuovendone, in generale, lo sviluppo professionale;
- identificano e correggono le disparità tra i sessi, al fine di impedire ulteriori discriminazioni nell'accesso e nella partecipazione al lavoro, combattendo gli effetti negativi dovuti alla tradizionale divisione dei ruoli tra uomini e donne all'interno della famiglia e della società e perseguendo la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali;
- concretizzano la parità effettiva tra donne e uomini.

Il concetto di azione positiva è stato introdotto per la prima volta all'interno della Raccomandazione europea del 13 dicembre 1984, quale strumento operativo per la realizzazione delle pari opportunità, con l'obiettivo di

contrastare gli effetti negativi derivanti dalla tradizionale divisione dei ruoli sociali ed economici e di promuovere la partecipazione femminile a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa.

A livello nazionale, per l'attuazione delle azioni positive, fondamentale in Italia è la Legge 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna", che riprende i principi espressi dai precedenti interventi legislativi (Legge 1204/71 e Legge 903/77), con la finalità esplicita di eliminare la discriminazione e la segregazione, realizzare le pari opportunità, riequilibrare le posizioni professionali femminili e maschili e i ruoli sociali in ambito familiare.

Le azioni positive possono essere classificate per tipologia:

- di natura promozionale: per superare la posizione di svantaggio delle donne nel mondo del lavoro;
- di natura risarcitoria: per porre soluzioni alle discriminazioni femminili nel mondo del lavoro, particolarmente in riferimento alle retribuzioni e alla carriera;
- verticali: per la promozione dell'avanzamento delle donne nelle gerarchie aziendali e a ruoli di responsabilità;
- orizzontali: per favorire la creazione di occupazione mista ed equilibrata fra tutti i settori;
- miste: per il raggiungimento degli obiettivi delle azioni sia verticali sia orizzontali;
- strategiche: per produrre un mutamento effettivo e immediatamente percepibile nella realtà aziendale, modificando i processi gestionali e organizzativi tradizionalmente limitanti per le donne;
- simboliche: per inserire le donne a livelli di responsabilità o a lavori storicamente loro preclusi;
- di sensibilizzazione: per diffondere la politica di promozione della figura e del ruolo femminile nell'azienda e combattere in maniera incisiva le discriminazioni indirette, mediante attività di formazione e informazione.

Le azioni positive possono essere promosse dal Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, dai Consiglieri di Parità, dai

Centri per la Parità e le Pari Opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale e dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

Azioni positive possono essere promosse anche per la imprenditoria femminile, grazie alla legge a questo specificamente indirizzata (Legge 215/92), che, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità per donne e uomini nell'attività economica e imprenditoriale, è diretta a:

- favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile, anche in forma cooperativa;
- promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

Leggendo la legislazione italiana sulla falsariga del processo di integrazione comunitaria risulta evidente il percorso compiuto: se in un primo tempo la legislazione si era concentrata a realizzare una parità retributiva fra donne e uomini e a garantire una tutela minima per le lavoratrici gestanti e madri, in seguito la nozione di uguaglianza tra i sessi si è estesa, promuovendo azioni positive atte ad aumentare la partecipazione e la professionalità delle donne nel lavoro, fino a individuare nel mainstreaming di genere e nell'empowerment la strada, congiuntamente alle azioni positive, affinché le donne possano essere soggetti attivi della vita sociale e lavorativa, in quanto soggetti che, con uguale dignità e godendo del rispetto di tutti i loro diritti, possono e devono sedere ai tavoli di decisione.

I Governi e le parti sociali hanno svolto negli anni un ruolo di rilievo nel promuovere le pari opportunità, da un lato, incentivando e sostenendo il dibattito che ha portato agli interventi normativi, dall'altro, assumendo impegni concreti e puntuali.

In particolare, le recenti innovazioni legislative hanno esplicitato una rinnovata attenzione al tema specifico della distribuzione dei carichi familiari, presupposto imprescindibile per una più efficace azione a favore della parità.

In questo scenario, la Legge 53 del 2000, superando il taglio della sola parità, individua la paternità come diritto/dovere del padre in quanto tale, piuttosto che come diritto da esercitare in alternativa a quello della madre. Successivamente, il Testo Unico 151 del 2001 in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità ha sistematizzato il panorama legislativo, offrendo un importante contributo anche in termini di certezza dei diritti.

Il D.Lgs. 2006/198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna riordina le disposizioni esistenti in materia e, dopo aver trattato al Libro I Titolo II l'organizzazione della promozione delle pari opportunità, dedica il Libro III Titolo I alle pari opportunità nel lavoro, compresa l'adozione di azioni positive.

Il D.Lgs. 2010/5 recepisce la Direttiva 2006/54 sulla attuazione del principio delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego.

A novembre 2009 il Dipartimento per le Pari Opportunità pubblica il "Piano operativo del fondo per i diritti e le pari opportunità. Sistemi di intervento per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". Con uno stanziamento di 40 milioni di euro ripartito per l'80% per il sostegno ad attività di cura e per il 20% per la permanenza e il rientro delle madri al lavoro.

A dicembre 2009 i Ministeri del Lavoro e delle Pari Opportunità hanno presentato il programma di azione Italia 2020 per l'inclusione delle donne nel lavoro su 5 linee di intervento: potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione di buoni lavoro per la strutturazione dei servizi privati di cura e assistenza alla persona; revisione di criteri e modalità per la concessione di contributi di cui all'art. 9 Legge 2000/ 53; nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato e flessibile; nuova occupazione nel contesto dei cambiamenti in atto, lavori verdi anche al femminile; riportare a Bruxelles il dossier Contratti di inserimento al lavoro per le donne del Mezzogiorno.

È entrata in vigore il 12 agosto 2011 la Legge sulle quote di genere nei CdA. La proposta era stata presentata in testo congiunto da Alessia Mosca (PD) e Lella Golfo (PDL) con l'obiettivo di rendere le nomine nelle società pubbliche più trasparenti, impedire la cumulabilità degli incarichi e permettere un controllo sulle remunerazioni.

1.2.3 La centralità dello sviluppo territoriale

Alla base delle nuove politiche di sviluppo territoriale c'è una nuova visione del territorio, la logica di sistema ed il ricorso a forme di cooperazione sociale, ed il decentramento decisionale; il tutto si svolge in uno scenario totalmente cambiato, negli ultimi dieci anni, in Italia, la quale si sta muovendo verso una nuova forma di Stato, di tipo federale (anche se ancora il processo non può essere considerato del tutto concluso). Pertanto si è andati aldilà del metodo tradizionale di adozione ed attuazione di politiche eguali per tutti i territori, poiché si è compreso che ciascun territorio è caratterizzato da una certa poliedricità, multidimensionalità e specificità di tipo sociale, culturale, ambientale, storico, che lo rendono unico e quindi esige interventi altrettanto particolari. Inoltre è cambiato anche il metodo di programmazione, adozione ed attuazione delle politiche, poiché la governance di sviluppo locale, prevede il coinvolgimento degli attori pubblici e degli stakeholders privati operanti nei vari settori della società civile locale (sussidiarietà orizzontale), allo scopo di creare una rete di relazioni sociali e di riuscire ad apportare cambiamenti al territorio, nella maniera più condivisa, attraverso l'uso gli strumenti della concertazione e del partenariato. Quanto detto ci porta a dire che è cambiata anche la direzione d'intervento, visto che si è passati da politiche di sviluppo avviate in direzione "top - down" (dall'alto verso il basso) a politiche di sviluppo che seguono la direzione "bottom - up" (dal basso verso l'alto), dando maggiore rilievo alla dimensione locale, quella, cioè, più vicina ai cittadini, in virtù del principio di sussidiarietà verticale ed anche della nuova idea di Repubblica dettataci dall'art. 114 Cost. ("La Repubblica è costituita dai Comuni, dalle Province, dalle Città metropolitane, dalle Regioni e dallo Stato").

La prospettiva integrata consente di avere una visione globale della realtà su cui agire, riuscendo a cogliere più bisogni della collettività ed a raggiungere più facilmente obiettivi di crescita e di coesione. Il QSN (Quadro Strategico Nazionale 2007 - 2013), adottato nel 2007, presentato

dall'Italia, con l'obiettivo di indirizzare le risorse che la politica di coesione destinerà al nostro Paese, sia nelle aree del Mezzogiorno sia in quelle del Centro-Nord, può rappresentare un esempio di programma integrato. Esso, infatti, è il frutto di un processo di concertazione partito dalle singole Regioni e Province Autonome e dalle varie Amministrazioni centrali, che singolarmente hanno elaborato un Documento Strategico preliminare, nel caso delle Regioni del Mezzogiorno, esse hanno elaborato in più le Linee per un nuovo Programma Mezzogiorno, e dal confronto svolto in varie fasi, si è giunti all'elaborazione di un documento unico, che rappresenta il fondamento delle politiche di sviluppo regionali per accrescere la competitività e produttività del nostro Paese, riducendo quanto più possibile il gap tra Regioni del sud e del nord.

Tali cambiamenti sono legati, senza dubbio, al bisogno diffuso, molto sentito negli ultimi decenni, di vedersi riconosciuta maggiore democrazia, partecipazione e trasparenza, che garantiscono maggiore coesione sociale, necessaria per il raggiungimento da parte della collettività di importanti traguardi di crescita oltre che economica e sociale, anche umana.

L'analisi dei più recenti documenti programmatici mostra come ci sia, ormai da tempo, un'attenzione specifica al tema delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno delle linee guida programmatiche a livello comunitario, che vanno poi ad orientare le strategie di sviluppo territoriale a livello nazionale, regionale e locale.

Vediamo, nello specifico, quali sono le linee d'azione che dovrebbero andare a creare le pre-condizioni per la realizzazione di politiche che coniughino gli obiettivi dello sviluppo territoriale con quello della pari opportunità e dell'inclusione sociale. Partiamo innanzitutto da quanto segnalato nel Quadro Strategico Nazionale (QSN) rispetto alla "lezione generale" appresa dall'esperienza del QCS 2000-2006 sulle politiche per l'inclusione sociale.

In tal senso viene rilevato che, in fase di attuazione, la strategia inizialmente prevista dal QCS 2000-2006, caratterizzata da una pluralità di interventi, spesso di carattere innovativo, ha finito per privilegiare *"azioni più tradizionali, che non hanno tenuto sufficientemente conto delle molteplicità delle forme di esclusione sociale e che non hanno necessariamente coinvolto nuovi attori o nuove modalità di programmazione"*.

Ad esempio viene individuato, quale elemento di scarsa innovazione, il fatto che nell'ambito degli interventi diretti e delle politiche per l'inclusione sociale nei Programmi del QSN 2000-2006 (inserimento lavorativo dei soggetti a rischio di esclusione sociale; lotta e prevenzione della dispersione scolastica; servizi alla persona, servizi di base per le popolazioni urbane e rurali, in particolare infrastrutturali, servizi per l'economia sociale; promozione a sostegno della legalità), le attività di formazione abbiano assorbito circa il 70% delle risorse programmate.

Si legge inoltre nel QSN, che, uno dei quattro fattori condizionanti e "di freno" individuati, è riconducibile *al livello insufficiente del capitale umano, in ordine alle competenze sia della popolazione adulta sia dei giovani, con riflessi negativi sull'ampliamento e sulla riqualificazione del mercato del lavoro e sulle potenzialità di crescita dei processi produttivi più avanzati*".

Viene infine rintracciato quale ulteriore elemento critico delle politiche di inclusione realizzate nel periodo 2000-2006, la *"scarsa maturazione della consapevolezza dei nessi tra sviluppo economico e inclusione sociale, che ha ostacolato l'appropriata valutazione degli effetti sull'inclusione della programmazione nel suo complesso"*. I migliori risultati sono stati conseguiti, invece, con interventi, anche complessi, attuati da soggetti istituzionali con maggiori esperienze specifiche e organizzati su target più definiti e azioni precise (ad es. dispersione scolastica)".

A partire da tale analisi retrospettiva, si segnala che le **politiche di inclusione** *"richiedono una strategia più esplicita, legata all'attuazione della politica nazionale, cui spetta non solo garantire risorse ordinarie adeguate per l'erogazione e la copertura dei servizi, ma anche contribuire a chiarire i ruoli dei diversi livelli di governance e degli attori coinvolti"*.

In questo scenario, le politiche regionali per la promozione di una società realmente inclusiva e di contrasto alle vulnerabilità sociali saranno quindi orientate a rafforzare il legame tra le politiche volte alla valorizzazione delle risorse umane e la dimensione locale dello sviluppo socio-economico, con l'obiettivo di innescare processi di sviluppo territoriale in grado di assicurare un legame stabile tra economia e società. Ciò, attraverso l'elaborazione di strategie finalizzate allo sviluppo del territorio, fondate sulla stretta integrazione tra politiche per la competitività del sistema produttivo e politiche per lo sviluppo delle risorse umane e professionali, che a loro volta richiedono una forte integrazione tra politiche dell'istruzione, della formazione, del lavoro e dell'inclusione sociale. Le

condizioni di vita dei cittadini e l'accessibilità ai servizi costituiscono oggi ovunque il metro dello sviluppo.

La garanzia della centralità assoluta dei beneficiari finali e intermedi (persone e imprese) nella definizione delle politiche e nell'attuazione dei programmi e dei progetti, la necessità di integrare e supportare le azioni rivolte alle persone con adeguate azioni di sistema, la valorizzazione del partenariato istituzionale ed economico e sociale, sono i principi fondanti l'azione delle regioni nell'attuazione del nuovo QSN.

Nello specifico, si segnala nel QSN 2007-2013 *“la necessità di considerare esplicitamente il legame tra inclusione e disponibilità, accessibilità e qualità di servizi (alla persona, di base per le popolazioni urbane e rurali, per l'economia sociale)”*.

L'accesso alle risorse, inteso quale elemento cardine del legame tra competitività ed inclusione sociale, comprende la possibilità di accesso ai sistemi di istruzione-formazione, di inserimento lavorativo, di fruizione dei servizi presenti sul territorio, ecc. *Esso diventa quindi l'elemento che connette in una stessa traiettoria operativa l'obiettivo dello sviluppo locale con quello dell'attenzione per le fasce fragili della popolazione.*

Per quanto concerne il tema dell'inclusione sociale, è specificatamente prevista, nel QSN, l'esigenza di prestare particolare attenzione all'integrazione nel mercato del lavoro delle persone svantaggiate, inclusi i lavoratori meno qualificati, tramite lo sviluppo dei servizi sociali e dell'economia sociale, nonché lo sviluppo di nuove fonti di impiego in risposta ai bisogni collettivi. Il contrasto alla discriminazione, l'incentivazione dell'occupazione dei disabili e l'integrazione degli immigrati e delle minoranze etniche costituiscono gli snodi centrali delle attività.

In particolare, nel I Capitolo (paragrafo 1.4) del QSN 2007-2013, vengono individuati i principali ambiti di vita e target di popolazione su cui focalizzare gli interventi:

- 1) *l'occupazione femminile*, che presenta ancora divari elevati, rispetto al dato maschile, soprattutto al Sud, dove addirittura se ne osserva, nel periodo 2000-2006, un calo. Tale riduzione del tasso di attività femminile si può collegare allo scoraggiamento dell'offerta, in particolare nel Sud dove al calo dell'occupazione si aggiungono

differenze strutturali, dovute ad esempio alla minore presenza di servizi di cura. Inoltre, è elevato il numero di donne impiegate in forme di lavoro sommerso in molte regioni italiane ed in particolare nel Centro-Sud. Permangono, infine, ancora rilevanti forme di differenziali salariali tra uomini e donne;

- 2) *l'inserimento lavorativo dei cittadini immigrati*: secondo le denunce raccolte dal Centro di Contatto dell'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR), le disparità di trattamento e le discriminazioni dei lavoratori immigrati si manifestano principalmente nella difficoltà di accesso al mercato del lavoro e, all'interno dell'ambiente lavorativo, nell'essere bersaglio di emarginazione, dequalificazione personale, assegnazione di mansioni umilianti, in particolare per i giovani. La maggior parte delle denunce pervengono dalle aree del Nord-Ovest e del Nord-Est, dove l'insediamento più stabile degli immigrati porta ad una maggiore esposizione ad episodi discriminanti nella gestione della quotidianità (ricerca di una casa, domanda di servizi pubblici, ricerca di un lavoro, accesso al credito), mentre nel Sud, area prevalentemente di transito, un'ampia percentuale di lavoratori immigrati è collocata nell'economia sommersa;
- 3) *la popolazione disabile*, la cui percentuale in Italia, intendendo la disabilità come totale mancanza di autonomia per almeno una funzione essenziale della vita quotidiana, è pari al 5% circa della popolazione di età superiore a 6 anni che vive in famiglia (la stima sale a circa 7 milioni se si includono le persone che manifestano una "apprezzabile" difficoltà nello svolgimento di una o più di queste funzioni). A livello territoriale, si osserva un tasso di disabilità maggiore nel Mezzogiorno rispetto al Centro-Nord (rispettivamente 5,5 per cento e 4,5 per cento), in particolare nelle regioni Calabria e Sicilia (6,3 per cento).

Dal punto di vista della metodologia operativa, la finalità di realizzare progetti di sviluppo locale che coniughino l'esigenza dello sviluppo con una forte attenzione al tema dell'inclusione sociale e delle pari opportunità per tutti nei territori, viene perseguita, nel QSN 2007-2013, secondo tre livelli di intervento:

- le politiche rivolte alle **persone** e alle **imprese**, la cui centralità nella definizione dei programmi e dei progetti deve essere assicurata attraverso un loro pieno coinvolgimento;

- le **azioni di sistema**, ovvero le politiche strumentali rivolte al consolidamento del sistema di servizi (infrastrutture materiali ed immateriali, diffusione e sperimentazione standard di servizio, di professioni sociali, di profilo di cittadinanza sociale, di azioni informative e di orientamento, sensibilizzazione, rafforzamento della legalità), accompagnati da interventi formativi e dalla promozione di buone pratiche già sperimentate in tema di servizi;
- i programmi volti alla riqualificazioni delle **città** e dei sistemi urbani.

Persone, servizi e territori rappresentano il vertice trifocale dal quale pensare e programmare gli interventi. L'enfasi sulla valorizzazione del capitale umano è dettata, come si legge nella parte introduttiva al QSN 2007-2013, anche dall'analisi dei fattori di "freno" ritenuti responsabili della stagnazione sociale e della produttività in Italia, rispetto al resto dell'Europa, nell'arco temporale precedente (2000-2006). Gli sviluppi della letteratura economica più recente sostengono questa linea di azione, evidenziando che le due questioni, quella dell'**efficienza** e quella dell'**equità**, non sono necessariamente in opposizione: è possibile dunque disegnare politiche che contribuiscono alla crescita economica e allo stesso tempo migliorano la coesione sociale, in quanto i due fattori non sono mutuamente escludenti.

1.2.4 Limiti ed opportunità del welfare

Da oltre un anno viviamo una autentica "tempesta perfetta". La peggiore crisi finanziaria dell'ultimo mezzo secolo ha prodotto una profonda crisi della economia reale.

Il gioco delle aspettative negative ha paralizzato il mondo. La società si sta ripiegando su se stessa. Si affaccia il rischio di una de-globalizzazione, rivisitazione dell'isolazionismo e del protezionismo del secolo scorso.

La crisi è dovuta all'esplosione di una bolla finanziaria, fondata su un capitalismo che ha privilegiato le pratiche a breve termine e di indebitamento. L'estrema autoreferenzialità del *management* non ha trovato argine negli organi di controllo. Una eccessiva esposizione all'indebitamento, favorito da un regime espansivo di politica monetaria,

ha portato a investimenti e consumi non del tutto razionali con ripercussioni negative sullo stato patrimoniale e finanziario delle famiglie.

La crisi è divenuta mondiale per l'interconnessione tra le economie nazionali. La globalizzazione ha accresciuto la ricchezza delle economie e delle società, ampliando le possibilità di commercio mondiale, aumentando i mercati di esportazione, moltiplicando le opportunità di investimento finanziario, ma ha anche dimostrato una estrema vulnerabilità al presentarsi di shock negativi.

L'estrema volatilità dei mercati genera insicurezze nelle persone e produce effetti evidenti sui sistemi di *Welfare* in termini di vincoli di finanza pubblica, precarietà delle imprese e della occupazione, domanda sociale, affidabilità degli investimenti disponibili per il risparmio privato, instabilità degli erogatori delle prestazioni e molto altro ancora.

In questo quadro di riferimento si inserisce la sfida lanciata con il Libro Verde, *La vita buona nella società attiva*, consultazione rivolta a tutti i cittadini, gli operatori, gli organismi intermedi e le istituzioni per raccogliere indicazioni, suggerimenti e costruire insieme un nuovo sistema di welfare, non assistenzialista, ma dinamico; in grado cioè di offrire soluzioni più avanzate e durature, di dare risposte efficaci alle esigenze della persona, delle famiglie, della comunità.

Si vuole innanzitutto stimolare un cambiamento culturale e progettuale: riproporre la centralità della persona, in sé e nelle sue proiezioni relazionali a partire dalla famiglia. Il modello di protezione sociale che, senza rinunciare al principio dell'universalismo delle tutele, si caratterizzerà per essere:

- **welfare diretto alla persona nella sua integralità**, per favorire interventi personalizzati, attraverso un modello dinamico di integrazione socio-sanitaria-assistenziale, caratterizzato da un'offerta di misure rivolte alla persona e alla famiglia lungo tutto il percorso della vita;
- **welfare delle opportunità**, basato su una virtuosa alleanza tra pubblico e privato, che offrono, in ragione di precisi standard di qualità ed efficienza coerenti in tutto il territorio nazionale, servizi sociali e prestazioni assistenziali;

- **welfare comunitario**, per la capacità di attirare in un circuito virtuoso famiglie, volontariato, associazionismo e ambiente di lavoro, oltre ai luoghi relazionali e di servizio come le amministrazioni municipali, le parrocchie, le farmacie, i medici di famiglia, gli uffici postali;
- **welfare che combatte le povertà** per promuovere una società attiva, sostenendo la creazione di posti di lavoro, costruendo strumenti di orientamento e di accesso al lavoro personalizzati, valorizzando un sistema retributivo che incoraggi la produzione di ricchezza.

Un *Welfare* così definito si realizza non solo attraverso le funzioni pubbliche ma soprattutto riconoscendo, in sussidiarietà, il valore della famiglia, di tutti i corpi intermedi e delle funzioni professionali che concorrono a fare comunità. Esso potrà offrire migliori prospettive soprattutto a giovani e donne, oggi penalizzati da una società ancora bloccata e incapace di valorizzare tutto il proprio capitale umano.

Politiche del lavoro, politiche sociali e politiche sanitarie trovano tutte un piano di coerenza nell'obiettivo di anticipare le grandi scelte personali dei giovani e nel progettare un futuro solido e corretto, accompagnandolo con adeguate politiche di prevenzione (delle patologie) e di sostegno (nei casi di insuccesso). Alle politiche di incentivazione dell'autonomia personale nelle scelte giovanili devono corrispondere reti di prevenzione e di condivisione sociale dei rischi connessi.

Questi gli snodi principali del nuovo sistema:

1. eliminare le disfunzioni, gli sprechi e i costi del modello attuale;
2. accompagnare le persone lungo l'intero ciclo di vita attraverso il binomio opportunità - responsabilità;
3. realizzare un modello di *governance* che garantisca la sostenibilità finanziaria e attribuisca a un rinnovato e autorevole livello centrale di governo compiti di regia e indirizzo, affidando, invece, alle istituzioni locali e ai corpi intermedi, secondo i principi di sussidiarietà, responsabilità e differenziazione, l'erogazione dei servizi in funzione di standard qualitativi e livelli essenziali delle prestazioni; consolidare un sistema di protezione sociale universale, selettivo e personalizzato - attraverso un costante esercizio di *benchmarking*, quindi di confronto e scambio di buone pratiche in coerenza con le linee guida comunitarie - che

misuri su giovani, donne e persone disabili, in termini di vera parità di opportunità, l'efficacia delle politiche.

Tutto ciò premesso, si indicano gli obiettivi della strategia complessiva di protezione ed inclusione sociale sulla base dei documenti programmatici varati dal Governo per superare le attuali criticità del sistema nazionale:

- la riorganizzazione e razionalizzazione della spesa sociale nelle sue componenti non per smantellare il sistema di welfare, ma anzi per governarlo meglio, eliminando gli sprechi e le iniquità, mantenendo l'impegno di raggiungere l'obiettivo di protezione degli equilibri di contabilità pubblica. Solo così sarà possibile liberare risorse da investire efficacemente nello sviluppo di un sistema di inclusione attiva a partire dai giovani e dalle donne;
- la ricomposizione del quadro delle politiche di *Welfare to Work*. E' il lavoro che garantisce la possibilità di sviluppare le capacità personali incrementando la competitività del Paese e, con essa, anche le risorse che affluiscono allo Stato sociale: l'obiettivo è quindi un innalzamento robusto dei tassi di occupazione regolare – soprattutto di donne, giovani e over 50 – avvicinandosi così ai target di Lisbona. Un mercato del lavoro orientato all'inclusione attiva, in coerenza con le raccomandazioni comunitarie, è certamente la migliore tutela per il lavoratore. In tal senso si procederà sulle linee già tracciate con la Riforma del mercato del lavoro del 2003 e con le norme di attuazione, tenendo conto dei cambiamenti intervenuti e con riguardo anche ai contenuti dell'intesa con le parti sociali siglata nel 2007. È, infatti, programmato l'esercizio delle deleghe in materia di ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, contratto di apprendistato, riordino degli incentivi;
- attenzione agli andamenti del sistema pensionistico, anche in relazione alla sua sostenibilità finanziaria e alla stabilità dei conti pubblici. Gli interventi guardano inoltre all'allargamento della popolazione attiva, che deriva sia dall'emersione contributiva che dall'aumento dei tassi di occupazione di donne e lavoratori più anziani, che alla tutela dei pensionati con fasce di reddito basse, attraverso le misure previste dal protocollo sul *welfare* del 23 luglio 2007 che ha, tra l'altro, incrementato le pensioni "basse", e gli aumenti per le pensioni assistenziali tramite incremento delle maggiorazioni sociali.

Nell'ambito specifico della lotta all'esclusione sociale al centro è la famiglia che va protetta dal rischio di impoverimento: si interviene quindi sia sul versante delle misure di sostegno al reddito (particolarmente nella fase congiunturale attuale) sia, nel tempo, con misure di alleggerimento fiscale.

La famiglia è al centro della strategia anche attraverso il rafforzamento della rete dei servizi sia con riferimento al sistema di protezione e cura per le persone non autosufficienti sia allo sviluppo dei servizi per prima infanzia. Un focus specifico in questo quadro è rappresentato dagli interventi per rimuovere la povertà minorile, causa di profonde discriminazioni, per ridurre la prevenzione della dispersione scolastica e contrastare lo sfruttamento minorile. Impegno è poi riservato al tema delle povertà estrema: l'obiettivo è di assicurare un concreto miglioramento delle condizioni di vita a chi sperimenta la grave marginalità o la condizione di senza fissa dimora. Assumono carattere trasversale nel quadro complessivo della strategia:

- a) lo sviluppo di politiche per l'immigrazione fondate sulla legalità nell'ingresso e nell'accesso al mercato del lavoro, e sul contestuale potenziamento degli interventi per favorire l'integrazione sociale, a partire dalla casa, dal sostegno all'integrazione scolastica delle nuove generazioni, dalla tutela della salute. In questo quadro interventi ad hoc sono definiti in favore delle comunità rom e sinti;
- b) la prospettiva di genere per ampliare concretamente le opportunità per le donne nei contesti economici e produttivi nella società e nelle istituzioni: è questo un fattore di crescita e di sviluppo, indice del tasso di democrazia. L'impegno è di combattere i gap esistenti nei diversi ambiti della formazione e del lavoro, sia con riferimento all'accesso che alla permanenza;
- c) la riduzione dei gap regionali con riferimento alla rilevante concentrazione nel Meridione della povertà, della disoccupazione e del disomogeneo sviluppo dei servizi sociali, sanitari e per l'occupazione. Strategico in questo ambito l'efficace definizione delle priorità individuate nel Quadro strategico Nazionale per finalizzare più efficacemente l'allocazione delle risorse comunitarie e nazionali.

Enfasi è riservata, nella cornice complessiva della strategia, all'accesso al diritto alla salute, al miglioramento nell'efficienza e nell'appropriatezza dell'erogazione delle prestazioni sanitarie.

La massimizzazione dell'efficienza nell'utilizzo delle risorse è condizione essenziale affinché la sanità possa svolgere pienamente il suo ruolo sociale ed economico.

1.3 IL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO

L'analisi del contesto socio-economico di riferimento prende in considerazione le tematiche di genere, focalizzando l'attenzione sia sulla variabile occupazionale sia su aspetti che attengono la qualità di vita delle donne e degli uomini. L'esistenza di una problematica di genere nel mercato del lavoro è elemento acquisito ormai da tempo nella letteratura socio-economica sia a livello nazionale che internazionale, dove il cosiddetto *gender gap* si è rilevato fenomeno particolarmente radicato rispetto ad altri Paesi a sviluppo avanzato. Questa situazione emerge - in generale - soprattutto dal confronto tra i tassi di disoccupazione, rispetto ai quali la componente femminile registra ancora un livello notevolmente superiore a quella maschile.

Inoltre, sono presenti anche fenomeni di segregazione orizzontale, ovvero la concentrazione dell'occupazione femminile in determinate professioni e/o in determinati settori in particolare, in quello terziario. Anche in molti Paesi del Nord-Europa (Svezia, Danimarca, Norvegia, Gran Bretagna), dove sussistono alti tassi di attività e di occupazione femminile, si è verificata la contestuale concentrazione delle donne nel settore terziario a discapito di altri settori che sono rimasti tipicamente maschili (vedi l'industria). Da questo punto di vista, il legame tra aumento dell'occupazione femminile e della segregazione settoriale può essere interpretato attraverso il maggiore utilizzo da parte delle donne, delle modalità di lavoro part-time, modalità contrattuale che garantisce flessibilità di orario e maggiore tempo per gli impegni familiari. Gli ambiti produttivi meglio strutturati per il part-time sono quelli con cicli produttivi brevi, dove orari di lavoro più flessibili non comportano elementi di inefficienza o maggiori costi. Si spiega in questo modo la presenza delle donne nel settore dei servizi, piuttosto che in quello dell'industria.

Queste considerazioni, tuttavia, possono essere lette anche da un altro punto di vista. Spesso, la scelta di un lavoro part-time per una donna è una scelta consapevole, e volontaria, legata alle responsabilità che essa ha nella

cura della famiglia. Dunque la valutazione deve tenere presente l'incidenza della volontarietà da parte delle donne di preferire queste modalità di lavoro più flessibili, rispetto a quelle situazioni che invece vengono vissute come una costrizione.

Molte difficoltà si evidenziano anche nei percorsi di sviluppo professionale e di carriera (fenomeno del "soffitto di vetro"): il conseguimento della laurea non garantisce gli stessi risultati - sul fronte della carriera - tra maschi e femmine. Questa situazione riflette una condizione di segregazione verticale (riguarda, per lo più, la posizione degli uomini e donne nei livelli gerarchici di una professione). L'analisi disaggregata per genere dei dati relativi alla scolarità mostra un divario di andamento tra la componente femminile e la componente maschile della popolazione rispetto al rapporto scolarità/ruoli professionali. Inoltre i dati rivelano una maggiore discrepanza se si considerano anche le fasce d'età. Nonostante il trend positivo nell'aumento del livello di scolarità femminile, la probabilità di essere disoccupate per le donne è più alta a prescindere dal titolo di studio. In generale, le donne considerate "anziane" con bassi titoli di studio, trovano difficoltà nell'accedere al mondo del lavoro. Infatti, se consideriamo il rapporto tra titolo di studio e sbocco professionale, le donne, con basso titolo di studio, hanno maggiori probabilità di essere assunte come coadiuvanti o impiegate rispetto agli uomini che, a parità di titolo, svolgono principalmente attività di lavoro autonomo.

Un altro elemento di analisi utile a considerare la condizione delle donne nel mercato del lavoro sono i livelli salariali medi. La distanza nei livelli salariali è da ricercare, soprattutto, nella diversità di inquadramenti contrattuali (a parità di competenze) che non prevedono per le donne, l'accesso a voci accessorie come i premi di produttività e gli straordinari. L'elemento penalizzato è da ricercarsi nella mancata redistribuzione del lavoro di cura, che finisce per penalizzare le donne, più coinvolte negli impegni familiari, a fronte di una organizzazione del lavoro che richiede prevalentemente presenza e disponibilità di tempo.

In quest'ottica, di particolare rilevanza rimane il tema della conciliazione e la necessità di progredire nel miglioramento dell'organizzazione dei tempi di non lavoro e di lavoro al fine di promuovere un maggiore accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione

Una delle aree di criticità è individuata nella c.d. “doppia presenza”, ovvero la capacità della donna di farsi carico dei lavori di cura familiare. Anche l’alto tasso di occupazione femminile non ha prodotto modificazioni sulla redistribuzione del lavoro di cura e dei carichi familiari, aumentando lo squilibrio esistente tra maschi e femmine soprattutto se si considera la somma del lavoro retribuito e di quello svolto all’interno della famiglia.

Va sottolineato, peraltro, che gli studi sui bilanci del tempo hanno fatto emergere una situazione di disuguaglianza di genere nel carico di lavoro non pagato (lavoro domestico e di cura): le donne lavorano quasi 17 ore alla settimana in più degli uomini. La sostenibilità del lavoro e del tempo di cura costituisce una delle maggiori criticità che politiche sociali e del lavoro stanno affrontando.

L’aumento del lavoro di cura e la sua non condivisione da parte degli uomini è una tendenza che sembra dovere proseguire nel tempo data la tendenza all’invecchiamento della popolazione e alla maggiore speranza di vita alla nascita, che provocherà un aumento di persone non autosufficienti alle quali si aggiungono le persone disabili e ai bambini.

1.3.1 Popolazione e tendenze demografiche

La popolazione residente in Italia è cresciuta anche nel 2011; secondo le stime preliminari, l’incremento è stato dello 0,5% nel 2011, con un aumento di circa 286mila residenti. Restringendo l’analisi alla popolazione in età lavorativa (quella di età compresa tra i 15 e i 64 anni), l’incremento è risultato più contenuto dello 0,4%; negli ultimi anni il ritmo di incremento demografico è andato decelerando. Si sta deteriorando il saldo naturale, che è già in negativo da alcuni anni (ovvero, i decessi superano le nascite) ma soprattutto è in ridimensionamento il saldo migratorio, pur restando ampiamente positivo (è stato pari al 5,3 per mille) e fondamentale per la crescita della popolazione residente. Si stanno probabilmente riducendo i flussi in ingresso, risentendo anche degli effetti del deterioramento del quadro economico, che si traduce in minori opportunità occupazionali per i nuovi arrivati. Un altro fattore degno di nota è l’aumento dell’emigrazione italiana verso l’estero: le cancellazioni di cittadini italiani sono cresciute nel 2011 del 9,3%. Sta quindi crescendo, soprattutto presso alcuni segmenti della popolazione italiana (tipicamente i più giovani, con minori legami e con le situazioni occupazionali meno stabili, e i più istruiti e qualificati) la scelta di emigrazione.

L'invecchiamento della popolazione e la crescente presenza di cittadini stranieri sono i fenomeni che più di tutti hanno contribuito al mutamento demografico e sociale dell'Italia negli ultimi anni.

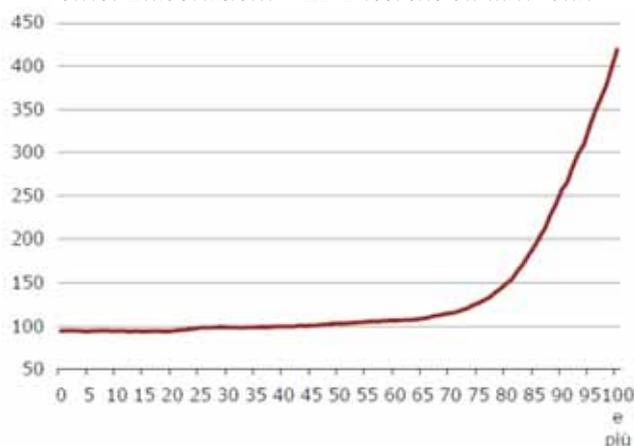
L'Italia è il quarto paese dell'Ue27 per dimensione demografica dopo Germania (quasi 82 milioni), Francia (65 milioni) e Regno Unito (più di 62 milioni).

Sono 59.464.644 i cittadini residenti in Italia al 9 ottobre 2011, secondo i primi risultati del 15° Censimento generale della popolazione e delle abitazioni, di cui il 51,6% donne - con un incremento dello 0,2% rispetto al 2007 - per effetto dello sbilanciamento tra i sessi soprattutto nelle età più avanzate (dopo i 75 anni ogni 100 uomini ci sono 164 donne), data la maggiore speranza di vita femminile.

E, intanto, la vita media continua ad aumentare: secondo le stime effettuate nel 2011, è arrivata a 79,4 anni per gli uomini e 84,5 per le donne, con valori leggermente più bassi nel Mezzogiorno (rispettivamente 78,8 e 83,9 anni). Tra i paesi dell'Unione europea soltanto in Svezia gli uomini hanno una speranza di vita (79,6 anni) superiore a quella degli italiani, mentre solo in Francia e in Spagna le donne sono più longeve delle italiane (85,3 anni in entrambi i paesi).

Figura 3 - Rapporto donne/uomini

Fonte: Elaborazioni REF Ricerche su dati Istat



Se la popolazione italiana complessiva, risulta aumentata dello 0,47% rispetto all'anno precedente; restringendo l'analisi alla popolazione in età lavorativa (secondo le classiche definizioni, la popolazione di età compresa

tra i 15 e i 64 anni), l'incremento è stato lievemente più contenuto, dello 0,4%, pari ad un aumento di 156 mila persone. Sebbene i tassi restino ampiamente positivi, si rileva come negli ultimi anni il ritmo di incremento demografico sia andato decelerando. In media nel periodo tra il 2004 e il 2008 la popolazione risultava difatti crescere ad un tasso medio annuo dello 0,8%. Le prime stime per il 2011, oltretutto, suggeriscono un'ulteriore decelerazione, con un tasso di crescita che scende a 0,37%.

Alla base della decelerazione della crescita della popolazione ci sono due fattori fondamentali.

Il primo è strettamente legato alle tendenze demografiche passate, che si riflettono sull'evoluzione negativa del saldo naturale. A fronte della stabilità del tasso di mortalità, si riduce difatti quello di natalità (da 9,3 a 9,1 nati vivi per mille abitanti), che riflette non solo le scelte di fecondità, ma anche la dimensione delle coorti in età fertile (che a sua volta deriva dall'andamento del tasso di natalità passato). Le coorti che entrano nell'età riproduttiva sono di dimensioni sempre più ridotte (nate quando la natalità era crollata), mentre le generazioni nate durante il baby boom stanno progressivamente uscendo dal ciclo riproduttivo. La fecondità italiana è scesa sotto il "livello di sostituzione" (2 figli per donna): le donne residenti in Italia hanno in media 1,42 figli, valore rimasto invariato negli ultimi tre anni, a indicare come interrotto il percorso di progressivo recupero della fecondità osservato nel recente passato, probabilmente perché si è esaurito il recupero delle maternità posticipate durante lo scorso decennio.

Il valore del tasso di fecondità totale è sceso da 3,2 figli per donna della generazione del 1935 a 1,83 per quella del 1955, fino a 1,43 figli per donna per le nate nel 1966 e le tendenze più recenti non lasciano supporre un'inversione di tendenza.

A diminuire sono stati innanzitutto i figli di ordine elevato (terzogeniti o successivi) e in un secondo tempo anche i secondogeniti, soprattutto al Nord e al Centro dove si è largamente diffuso il modello del figlio unico. La progressiva importanza assunta dalle nascite da madri straniere influenza sensibilmente gli indicatori di fecondità e spiega oltre la metà dell'aumento del numero medio di figli per donna che si è registrato a partire dalla metà degli anni Novanta nelle regioni del Nord e del Centro. Nel 2011 il numero medio di figli per donna (1,42) deriva da valori pari a 2,07 per le residenti straniere e a 1,33 per le italiane.

A causa del contributo della popolazione immigrata, maggiormente concentrata nelle regioni settentrionali e centrali, la geografia della fecondità si è rovesciata nel corso dell'ultimo decennio: attualmente, le regioni più prolifiche sono quelle del Nord (1,48 figli per donna) e del Centro (1,38 figli per donna), mentre nel Mezzogiorno si stimano solo 1,35 figli per donna nel 2011. Per il Mezzogiorno, dunque, si prospetta uno scenario di progressiva contrazione della popolazione, che la ridotta presenza straniera contrasta solo parzialmente, sia in termini di nuovi flussi dall'estero che di nascite.

L'altro fattore che impatta sulla crescita della popolazione residente è l'andamento del saldo migratorio, che risente probabilmente anche di elementi congiunturali, e nello specifico del deterioramento del ciclo economico. Il saldo migratorio con l'estero, che pur continua ad apportare un contributo fondamentale e positivo alla crescita della popolazione residente, risulta in calo; nel 2011 è stato pari al 5,3 per mille, mentre nel triennio precedente, in cui peraltro già risultava in ridimensionamento, era stato mediamente del 6,6 per mille. Si è ridotto il flusso di nuove iscrizioni di individui con cittadinanza straniera, probabilmente sia perché si stanno riducendo i flussi in ingresso, sia perché si stanno esaurendo gli effetti ritardati delle passate regolarizzazioni.

Come noto, le decisioni di migrazione rispondono a fattori *push* e *pull*; nei primi ricade l'insieme di elementi che spingono all'emigrazione (ad esempio, scarse opportunità lavorative, tensioni sociali e/o politiche, persecuzioni, emergenze ambientali, desiderio di realizzazione personale, necessità di formazione); sono fattori *pull* quelli che invece tendono ad attrarre il migrante in una specifica destinazione.

L'attrattività di un Paese è data da un insieme di elementi: democrazia, condizione di libertà, opportunità lavorative, differenziali salariali con il paese d'origine, presenza di una rete etnica di riferimento, opportunità di studio. In un momento di crisi economica si stanno probabilmente deteriorando i fattori *pull* legati alle opportunità occupazionali o di realizzazione economica, allentando così l'incentivo alla migrazione. In prospettiva, oltretutto, sono stati bloccati i flussi non stagionali per il 2012.

Un altro fattore degno di nota è l'aumento dell'emigrazione italiana verso l'estero, che contribuisce a ridurre il saldo migratorio con l'estero: le cancellazioni di cittadini italiani sono cresciute nel 2011 del 9,3%. Sta quindi

crescendo, soprattutto presso alcuni segmenti della popolazione italiana (tipicamente, i più giovani, con minori legami e con le situazioni occupazionali meno stabili, e i più istruiti e qualificati) la scelta di emigrazione.

I primi dati del censimento 2011 suggeriscono oltretutto che tale fenomeno sia sottostimato dai dati anagrafici; secondo la fotografia scattata dall'Istat il 9 ottobre 2011, la popolazione residente in Italia risultava pari a 59,6 milioni di persone, un numero inferiore rispetto alle quantificazioni sulla base delle rilevazioni presso le anagrafi. La differenza, pari a 1,28 milioni di persone, si concentra sulla popolazione straniera (più bassa di 993mila persone rispetto ai dati desumibili dalle anagrafi e pari a quasi 3,9 milioni di persone). Parte di tale differenza potrebbe essere dovuta alla difficoltà a raggiungere i cittadini stranieri e a censirli. Ma una parte potrebbe essere dovuta a flussi in uscita dal Paese non ancora registrati nelle anagrafi.

Dal punto di vista della distribuzione della crescita demografica, viene confermato anche per il 2011 un movimento migratorio, sia interno che dall'estero, indirizzato prevalentemente verso le regioni del Centro e del Nord, mentre solo nelle regioni del Sud e nelle Isole si registra un saldo naturale positivo.

Come sottolineato nei *Rapporti sul mercato del lavoro* del Cnel del 2011 e del 2012, la recente emigrazione meridionale verso il Centro-Nord si contraddistingue per il livello mediamente elevato di istruzione (si tratta prevalentemente di persone laureate). In molti casi, però, la migrazione non è registrata nei dati, che si basano sulle informazioni raccolte dalle anagrafi. La natura a termine di molti contratti di lavoro scoraggia nell'immediato il cambio di residenza, ed un numero di crescente di persone, in prevalenza lavoratori all'inizio della carriera, che non hanno ancora raggiunto la stabilità occupazionale, pur essendosi trasferiti nel Centro-Nord per lavoro, non hanno registrato tale trasferimento, risultando pertanto ancora residenti nel Sud. Si tratta dei cosiddetti "pendolari di lungo raggio", ovvero persone che lavorano in una provincia non confinante con quella di residenza.

L'aumento della sopravvivenza e il calo della fecondità hanno reso l'Italia uno dei paesi con il più elevato livello di invecchiamento. Attualmente si contano 144 persone di 65 anni e oltre per ogni 100 con meno di 15 anni, mentre nel 1992 questa proporzione era di 97 a 100.

Nell'Unione europea solo la Germania registra un valore più alto di questo rapporto (154). Peraltro, il processo di invecchiamento è destinato ad accelerare nel prossimo futuro, confermando come questo aspetto strutturale della società italiana vada considerato attentamente per i suoi evidenti effetti sulla crescita e la composizione della spesa previdenziale, sanitaria e assistenziale.

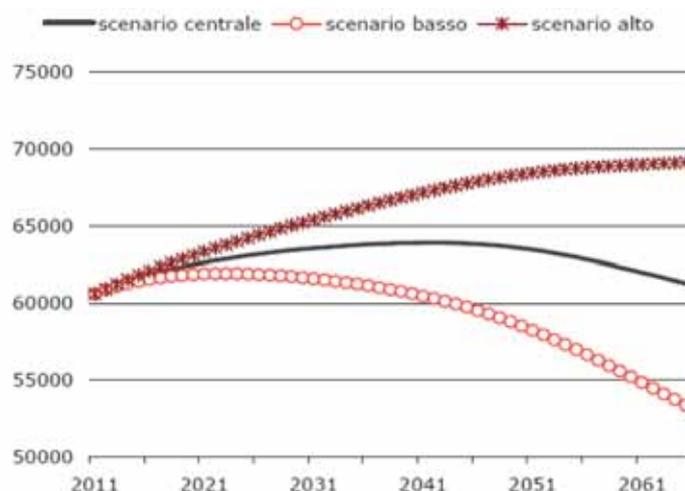
Nel dicembre 2011 l'Istat ha pubblicato le previsioni demografiche aggiornate per l'Italia; rispetto alle proiezioni precedenti, che coprivano il periodo dal 2007 fino al 2051, il periodo di previsione è stato ampliato fino al 2065. Le previsioni demografiche consentono di costruire gli scenari di lungo periodo (ad esempio, riguardanti l'evoluzione dell'offerta di lavoro o la spesa pensionistica o sanitaria), in modo da pianificare le azioni di intervento. Le previsioni permettono non solo di avere quantificazioni circa la dimensione della popolazione nel suo complesso, ma anche di avere informazioni circa la sua composizione.

Sono aggiornate periodicamente, rivedendo le ipotesi sull'evoluzione della fecondità, della sopravvivenza e dei flussi migratori e tengono esplicitamente in considerazione l'inerzia strutturale di una popolazione, dato che la metodologia adottata, che si rifà al modello per componenti, tiene conto del naturale processo di avanzamento delle età. Allo scenario centrale, fondato su un insieme di ipotesi ritenute verosimili e che risulta quello maggiormente probabile, sono affiancati due scenari alternativi (basso e alto), per delineare il campo di incertezza; tali scenari sono costruiti sulla base di evoluzioni alternative a quelle "verosimili" per le diverse variabili che entrano in gioco (sopravvivenza, fecondità, flussi migratori).

Secondo lo scenario centrale la popolazione residente in Italia nel 2065 sarà pari a 61.3 milioni di persone, con un incremento complessivo di circa 679 mila persone rispetto al livello nel 2011. L'andamento della popolazione non è però lineare, ma segue un profilo crescente fino all'inizio degli anni quaranta, per poi progressivamente ridursi: il massimo, secondo lo scenario centrale, verrebbe toccato nel 2042, quando la popolazione residente toccherà i 63.9 milioni.

Lo scenario basso profila una caduta della popolazione residente, che nel 2065 dovrebbe scendere a 53.4 milioni di persone; secondo lo scenario alto, invece, la popolazione potrebbe crescere lungo tutto il periodo di previsione, seppur con un rallentamento dei ritmi di incremento nella parte finale, arrivando a quota 69.1 milioni di persone nel 2065.

Figura 4 - Proiezioni della popolazione residente Italia (migliaia)



Fonte: Istat

La crescita non interessa in egual misura tutte le ripartizioni; secondo le proiezioni Istat (scenario centrale) la crescita sarà più alta nel Centro-Nord, mentre nel Sud la popolazione si ridurrebbe gradualmente, assumendo così un proseguimento delle tendenze migratorie osservate di recente (sia in termini di attrattività nei confronti dei flussi dall'estero che in termini di flussi migratori interni).

Le proiezioni dello scenario centrale si basano sull'ipotesi di graduale recupero del tasso di fecondità per le italiane (che sale da 1,42 figli per donna nel 2011 a 1,49 nel 2030 e a 1,61 nel 2065) e di sostanziale stabilità invece per le straniere (per le quali si passa da 2,11 a 2,13 e 2,12 figli per donna, rispettivamente, nel 2030 e nel 2065). La speranza di vita alla nascita è supposta crescere ulteriormente passando, per gli uomini, dai 79,5 anni del 2011 a 86,6 anni nel 2065 e, per le donne, da 84,6 anni a 91,5, con una graduale riduzione delle differenze di sopravvivenza tra i generi. Nonostante una sostanziale stabilità del tasso di natalità e l'aumento della sopravvivenza, l'aumento del tasso di mortalità, legato alla struttura sempre più anziana della popolazione, si tradurrebbe in un deterioramento del saldo naturale, già negativo, qualunque scenario si consideri: nello scenario centrale si passerebbe da tassi di crescita naturale mediamente del

-1,3 per mille all'anno nel decennio in corso a tassi del -5,4 per mille in media all'anno dopo il 2050, pari a 300 mila persone in meno all'anno.

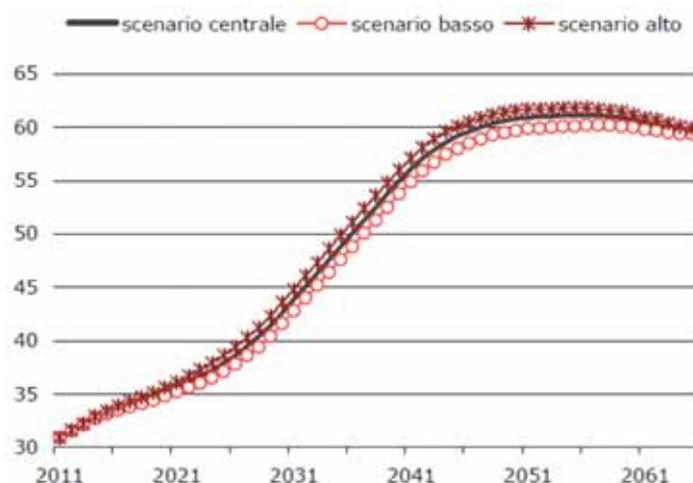
Un ruolo determinante, pertanto, per la crescita demografica è svolto dalle migrazioni con l'estero. Nello scenario centrale si assume un livello iniziale di saldo migratorio netto con l'estero di 300 mila persone all'anno, che scenderebbe sotto le 250 mila persone entro il 2020, un tasso migratorio pari al 4,5 per mille in media all'anno nel decennio in corso. Il tasso migratorio continuerebbe a ridursi gradualmente, fino a scendere al 3 per mille in media all'anno dopo il 2050. Lo scenario basso, invece, assume tassi migratori con l'estero che in media non superano il 2,7 per mille già dopo il 2020, mentre quello alto ipotizza un saldo migratorio prossimo al 3,8 per mille in media all'anno dopo il 2020.

Complessivamente, secondo lo scenario centrale, dovrebbero immigrare in Italia 17,9 milioni di persone (16,7 e 19,3 milioni, invece, secondo gli scenari basso e alto, rispettivamente).

Al di là delle differenze, la struttura della popolazione italiana continuerebbe a modificarsi nella direzione di un crescente invecchiamento: L'evoluzione dell'indice di dipendenza degli anziani, ovvero del rapporto tra la popolazione anziana e quella in età, è molto simile tra i tre scenari considerati, e nella direzione di un marcato peggioramento.

L'indice di dipendenza è previsto raddoppiare nel corso di un trentennio, per poi stabilizzarsi attorno al 60% (ovvero, ogni 10 persone in età lavorativa ci saranno 6 anziani). È anche vero che, probabilmente, la definizione di persone in età lavorativa (e di conseguenza di anziani "dipendenti") potrebbe risentire in futuro dell'allungamento della vita attiva frutto dei mutamenti sociali ed economici in atto nonché delle riforme previdenziali. Comunque tale evoluzione evidenzia un'area di possibili tensioni tra generazioni.

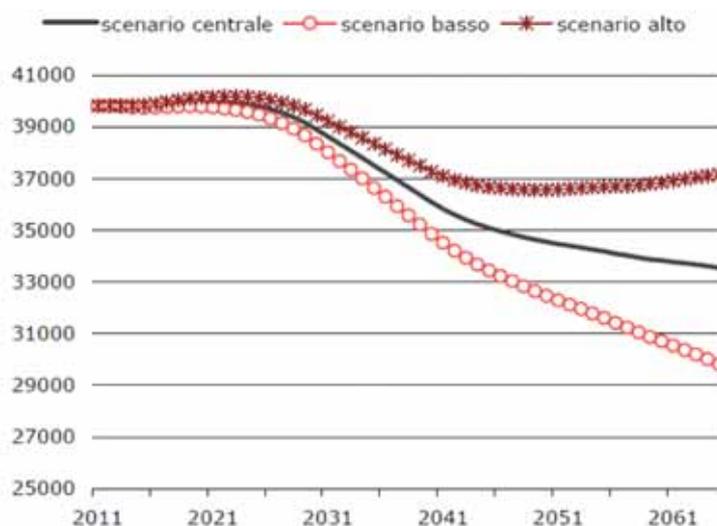
Figura 5 - Indice di dipendenza degli anziani
(rapporto tra la popolazione con 65 e più anni e la popolazione in età attiva, 15-64 anni)



Fonte: Istat

La popolazione in età lavorativa crescerebbe, secondo lo scenario centrale, solo fino al 2011 (essenzialmente per effetto del saldo migratorio), ma già a partire dal prossimo decennio dovrebbe cominciare a contrarsi, dato che escono le coorti nate durante gli anni del baby boom, rimpiazzate dalle coorti nate dopo la seconda metà degli anni novanta, di ampiezza modesta, e il saldo migratorio comincia a ridimensionarsi. Secondo lo scenario centrale, la popolazione in età lavorativa si sarà ridotta complessivamente del 3,7% nel 2030 e del 25% nel 2065, scendendo a poco meno di 30 milioni di persone. Al fine di compensare almeno in parte tale contrazione, per bilanciarne gli effetti sull'offerta di lavoro, saranno necessari degli incrementi nella partecipazione.

Figura 6 - Italia - popolazione in età lavorativa (15-64 anni, migliaia)



Fonte: Istat

1.3.2 Il mercato del lavoro

Tra il 1995 e il 2011, l'occupazione nei paesi Ue15 è aumentata di 24,7 milioni di unità (+16,6%, dati Indagini sulle forze di lavoro). Fino al 2008 tale variazione sottende una crescita costante e per circa tre quinti dovuta alla componente femminile, seguita da una netta caduta nel 2009-2010, che per la maggior parte ha riguardato gli occupati maschi, e una modesta ripresa lo scorso anno. Tra i paesi europei, in Germania, dopo il calo intervenuto tra i primi anni Novanta e il 1997, l'occupazione ha mantenuto un moderato ritmo di accrescimento fino al 2001, è scesa nel triennio successivo e dal 2005 in poi ha registrato una crescita sostenuta, con l'eccezione della battuta d'arresto del 2009. Tra il 2005 e il 2011 il tasso di occupazione tedesco è così aumentato dal 65,5 al 72,5% (dal 71,3 al 77,3 per gli uomini e dal 59,6 al 67,7% per le donne). Nell'intero periodo 1995-2011, circa i quattro quinti della crescita occupazionale sono dovuti alla componente femminile.

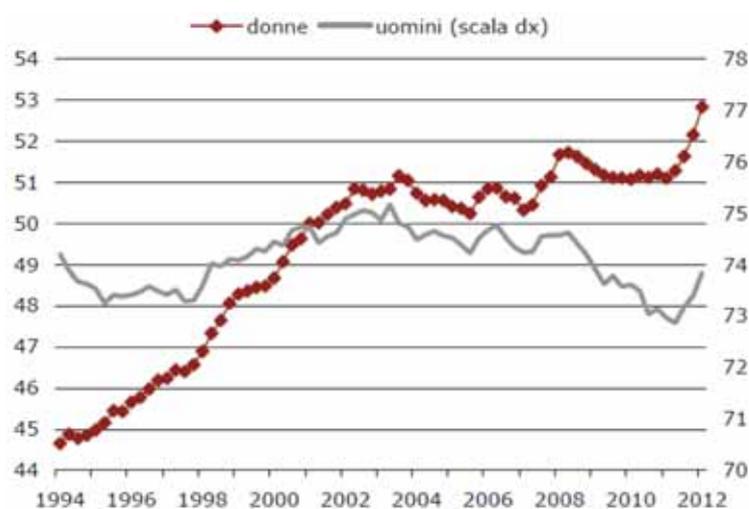
In Spagna l'occupazione è aumentata senza interruzioni dal 1995 al 2007, mediamente del 4% all'anno. La crescita ha riguardato sia l'occupazione femminile che quella maschile. Dal 2008, invece, si è registrata una continua diminuzione di occupati (in media del -2,9% annuo), soprattutto uomini. Il tasso di occupazione è caduto dal picco del 65,6% nel 2007 al 57,7% nel 2011: per gli uomini è sceso dal 76,2 al 63,2%. Il tasso di occupazione femminile, cresciuto di circa 23 punti tra il 1995 e il 2008 (dal 31,7 al 54,9%), è invece sceso poco dopo il 2008 e nel 2011 è risultato pari al 52%.

In Italia, tra il 1993 e il 2011, l'occupazione totale è aumentata di 1.661 mila unità (+7,8 per cento), grazie all'incremento verificatosi nel settore dei servizi, dove gli occupati sono cresciuti fino al 2010 ad un tasso dell'1,5% medio annuo, per un ammontare complessivo di 2,6 milioni di unità, e dell'1% nel 2011. Il livello della domanda di lavoro è rimasto fino al 2008 costantemente inferiore a quello dell'Ue15, anche se con la successiva crisi la distanza non è aumentata. La dinamica della domanda di lavoro si è articolata in quattro fasi: un forte calo dagli ultimi mesi del 1992 al terzo trimestre del 1995; una crescita moderata dal quarto trimestre 1995 fino a tutto il 1997; un periodo di prolungato sviluppo tra il 1998 e il primo semestre del 2008; in ultimo, una forte contrazione concentrata nel biennio 2009-2010 (-532 mila unità), solo in parte recuperata nel corso del 2011 (+95 mila unità). Il tasso di occupazione (15-64 anni), dopo la flessione tendenziale tra il 1993 e il 1995 (dal 53,7 al 52,5 per cento), ha mostrato uno sviluppo ininterrotto fino a tutto il 2002 (57,4% a fronte del valore del 52,9% registrato nel 1996), per poi stabilizzarsi intorno a tale valore nel triennio 2003-2005, riprendere a crescere fino al 58,7 per cento nel 2008 e ridursi al 56,9% nel 2011, anno in cui si è tornati a una quota di popolazione occupata simile a quella di dieci anni prima.

La crescita occupazionale complessiva ha beneficiato della positiva evoluzione della partecipazione femminile al mercato del lavoro: dal 1993 al 2011 il numero di donne occupate è cresciuto da circa 7,6 milioni a poco più di 9,3 milioni, mentre il livello dell'occupazione maschile si è ridotto di 40 mila unità. Ad eccezione dei periodi 1994-1995 e 2009-2010, il ritmo di crescita dell'occupazione femminile è risultato sempre decisamente positivo e nel decennio 1998-2008 è stato di poco inferiore al 19% (+1,5 milioni di unità). L'occupazione maschile, dopo una lunga fase di contrazione protrattasi fino al 1997, ha registrato un modesto recupero e

un'accelerazione solo nel 2005-2007, a cui è seguita la decisa contrazione del 2009-2010 (430 mila unità) e una sostanziale stabilità del 2011.

Figura 7 - Tasso di attività
(% attivi 15-64 anni su popolazione corrispondente. Valori Destagionalizzati)



Fonte: CNEL - Rapporto sul mercato del lavoro 2011 - 2012

L'incremento dell'occupazione femminile si è distribuito in modo molto disuguale sul territorio: in quasi venti anni si è registrato circa un milione e mezzo di occupate in più nel Centro-Nord, ma solo 196 mila nel Mezzogiorno. Nell'ultimo decennio, appena il 10% della crescita del lavoro femminile si è registrato nelle regioni meridionali, con un ulteriore ampliamento, anche in merito a questo aspetto, della già elevata forbice tra Nord e Sud.

Il rafforzamento della presenza femminile nel mercato del lavoro è avvenuto con tempi e intensità diverse rispetto agli andamenti generali dell'occupazione. La discesa dell'occupazione femminile nei primi anni Novanta è meno intensa di quella totale e tende a concludersi con l'estate del 1995, quando si apre la lunga fase di crescita, interrotta con la caduta

del 2009. La quota di donne occupate rimane comunque di gran lunga inferiore a quella dell'Ue: nel 2011 esse sono il 40,7% della corrispondente popolazione femminile, in confronto al 58,5 per cento. Anche il divario con gli uomini, misurato dal rapporto tra tasso di occupazione femminile e maschile, passato da 0,56 del 1993 a 0,62 del 2000, fino a 0,69 del 2011, rimane sempre ampio e più alto solo di quello della Grecia e di Malta. La crescente partecipazione al mercato del lavoro delle donne è stata sostenuta, in Italia come in Europa, dal processo di terziarizzazione dell'economia.

In Italia, con l'esclusione della caduta del 1994, l'occupazione femminile nel terziario ha avuto uno sviluppo ininterrotto, che nel 2011 ha portato a circa 7,8 milioni le occupate del settore, un valore pari all'83% del totale dell'occupazione femminile. Anche l'ingresso massiccio di donne straniere impiegate nei servizi alle famiglie ha determinato un rafforzamento del comparto nell'occupazione femminile, con una incidenza sul totale che passa dal 2,2% del 1993 al 6,2% del 2011.

A fronte dell'aumento registrato nei servizi, dal 2001 al 2010 si è registrata una persistente discesa dell'occupazione femminile nell'industria in senso stretto, con un tasso medio annuo del 2,5 per cento. La recente crisi ha accentuato nettamente il divario di genere: in confronto al 2008, le occupate dell'industria in senso stretto segnalano nel biennio 2009-2010 un ritmo di discesa doppio in confronto agli uomini (-12,7 e -6,3%). Nel periodo peggiore della recessione (2008-2009) l'applicazione di un modello multivariato ai dati longitudinali della rilevazione sulle forze di lavoro mostra, per una donna occupata nell'industria in senso stretto, un rischio di perdere il lavoro nel corso di un anno superiore di circa il 40% rispetto a un uomo. Il maggiore calo dell'occupazione femminile non sembra, quindi, dovuto solo a un effetto composizione, ossia alla maggiore presenza delle donne in comparti particolari (come il tessile), alla loro posizione lavorativa (tempi determinati, co.co.co. o impiegati) alla dimensione di impresa (più donne nelle imprese di più ridotta dimensione): infatti, eliminando l'influenza di questi fattori, la differenza di genere rimane significativa. Alla crescita dell'occupazione femminile ha contribuito anche il progressivo innalzamento del livello di scolarizzazione, che ha contribuito a cambiare la coscienza femminile e il modello di partecipazione al lavoro. In passato le donne entravano presto nel mercato del lavoro e ne uscivano a seguito del matrimonio: nel tempo è cresciuto l'investimento femminile in capitale umano e si sono modificate le aspettative e le variabili di scelta rispetto

all'occupazione, che non è più intesa come limitata soltanto ad una fase della vita.

L'utilizzo del *part time* è stato un ulteriore elemento che ha contribuito notevolmente alla crescita dell'occupazione femminile degli ultimi venti anni: infatti, i due terzi dell'aumento occupazionale femminile tra il 1993 e il 2011 sono dovuti agli impieghi a orario ridotto. Con l'eccezione del 2009, la dinamica positiva di questa modalità occupazionale è stata ininterrotta, al punto che, attualmente, il 30% delle donne occupate svolge un lavoro *part time*, ma molte di esse dichiarano di lavorare con una tale modalità in mancanza di occasioni di impiego a tempo pieno. Tale situazione è in continua crescita: da circa un terzo del 2004 all'attuale quota vicina al 50%. L'utilizzo della flessibilità oraria tende, quindi, a rispondere più alle esigenze delle imprese che alle scelte delle lavoratrici. Peraltro, in Italia lo sviluppo del *part time* ha coinvolto in misura contenuta le donne laureate ed ha principalmente interessato quelle con livelli di istruzione più bassi (licenza media o diploma): nel 2004 le donne tra i 40 e i 59 anni con al più un diploma di scuola secondaria superiore rappresentavano il 40 per cento del totale delle donne *part time*; mentre a distanza di sette anni l'incidenza è salita al 53%.

Nel corso degli ultimi venti anni, la presenza femminile è rimasta elevata anche nell'occupazione a tempo determinato dove un lavoratore su due è donna. In oltre un terzo dei casi i contratti a tempo determinato riguardano le donne più giovani (nelle classi 25-29 e 30-34 anni), che risultano anche maggiormente esposte al rischio di mancato rinnovo, o di stabilizzazione, in caso di gravidanza. Per le donne, infine, non solo è più alta la percentuale di precarietà, ma anche quella di permanenza in forme contrattuali a tempo determinato e di collaborazione. È poi da segnalare che la crescita dell'occupazione femminile si è concentrata maggiormente nei settori professionali in cui la presenza delle donne era già relativamente più numerosa: nel 1993, l'incidenza dell'occupazione femminile in un gruppo di appena dieci professioni (insegnante, ragioniere, infermiere, segretario, sarto, commesso, parrucchiere, cameriere, addetto alle pulizie uffici, collaboratore domestico) risultava pari al 51,1%. Dopo di allora, tale incidenza è rimasta costantemente superiore al 50% del totale tra il 1994 e il 2008, è cresciuta ulteriormente fino a 53,1% nel 2010 e ha registrato solo una modesta attenuazione nel 2011. Nell'ambito di questo insieme, l'attività di collaboratore domestico (e di assistente familiare) vede una quasi esclusiva

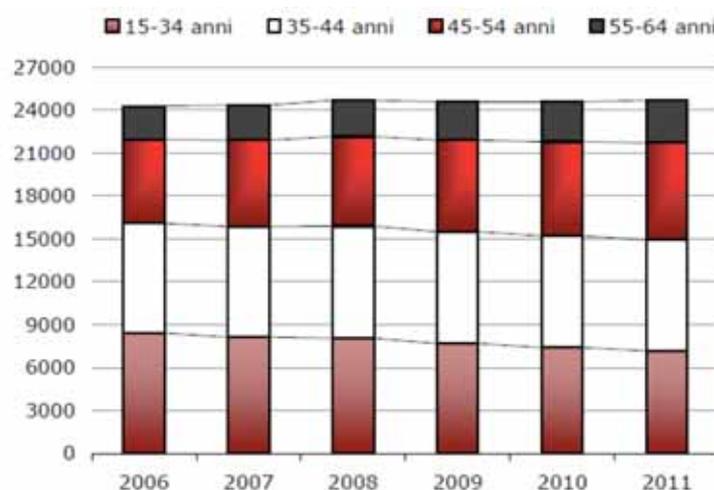
presenza femminile, mentre la distribuzione occupazionale per genere delle altre professioni registra un certo equilibrio solo per la figura professionale dei camerieri. Per il resto, rimane confermato il quadro di segregazione orizzontale: nel 2011 il tasso di femminilizzazione specifico è compreso tra il 66% della professione tecnica intermedia del ragioniere e l'81,7% degli insegnanti (dalla scuola materna alle superiori), un'articolazione, cioè, non molto diversa da quella di diciotto anni prima.

Distinguendo all'interno delle forze di lavoro le differenti classi di età che la compongono si osserva come, con il passare degli anni, l'offerta di lavoro sia progressivamente invecchiata: se nel 2007 l'età media dell'offerta di lavoro era di 40.4 anni, dopo solo un quadriennio risulta salita a 41.5 anni. Alla base ci sono naturalmente le tendenze demografiche che sono state illustrate in precedenza. Alle tendenze demografiche che, però, si sovrappongono anche tendenze talvolta opposte in termini di partecipazione. La partecipazione dei più giovani (15-34 anni) è in calo: i giovanissimi (15-24 anni) rimandano l'ingresso nel mercato del lavoro per effetto della crescente scolarizzazione, ma anche perché scoraggiati dalle crescenti difficoltà e dalle ridotte opportunità in particolare per i più giovani ed inesperti.

Anche per i più grandi (25-34 anni) si osserva, ancora nel 2011, una tendenza negativa del tasso di partecipazione al mercato del lavoro. D'altra parte, la transizione scuola-lavoro era complicata già prima della crisi, per carenze strutturali del nostro sistema di formazione, e si è ulteriormente deteriorata con la crisi, che ha colpito soprattutto i più giovani. Per i più anziani, invece, il tasso di partecipazione negli ultimi anni sta mostrando una tendenza decisamente crescente.

Rispetto a qualche anno fa, le coorti che oggi entrano nelle classi d'età più mature si mostrano mediamente più attive, per più motivi. Innanzi tutto, ci sono degli effetti generazionali: le coorti che oggi hanno tra i 50 e i 64 anni sono quelle nate tra gli anni cinquanta e la prima metà degli anni sessanta, ovvero generazioni caratterizzate da una maggiore scolarizzazione di quelle che le avevano precedute.

Figura 8 - Offerta di lavoro - composizione per età
(migliaia attivi per ogni classe di età)

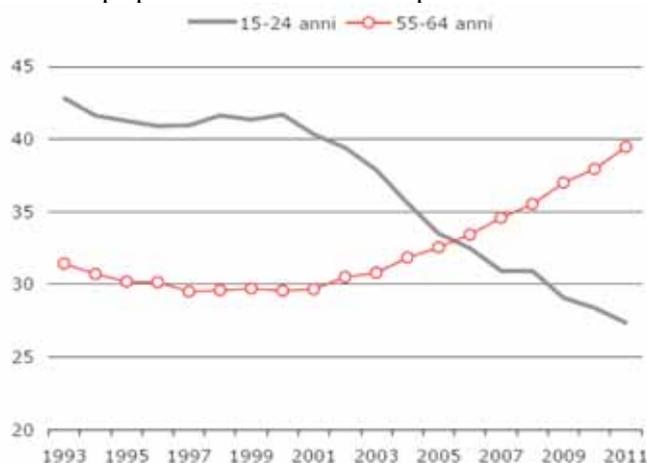


Fonte: CNEL - Rapporto sul mercato del lavoro 2011 - 2012

Questo comporta due ordini di conseguenze: in primo luogo, coorti più scolarizzate entrano nel mercato del lavoro relativamente più tardi, e quindi maturano più tardi il diritto a pensionarsi. In secondo luogo, coorti più scolarizzate tendono ad essere più attive, in particolare per quanto riguarda la componente femminile: le generazioni di donne che oggi sono nell'età matura sono state tra le prime a mostrare maggiore propensione a partecipare attivamente al mercato del lavoro.

L'altro motivo alla base dell'incremento del tasso di attività medio per le classi più mature è da ricondurre agli effetti delle riforme previdenziali attuate a partire dagli anni novanta, che hanno reso più restrittive le condizioni per accedere al pensionamento, portando di fatto a posticipare tale momento. Le tendenze sulla partecipazione (in calo per i giovani e in crescita per i senior) si sono mantenute anche nel 2011, rafforzando le tendenze demografiche: ne risulta una contrazione dell'offerta di lavoro delle persone fino a 34 anni (-231 mila persone rispetto al 2010) e un incremento invece di quella delle persone tra i 55 e i 64 anni (+157mila).

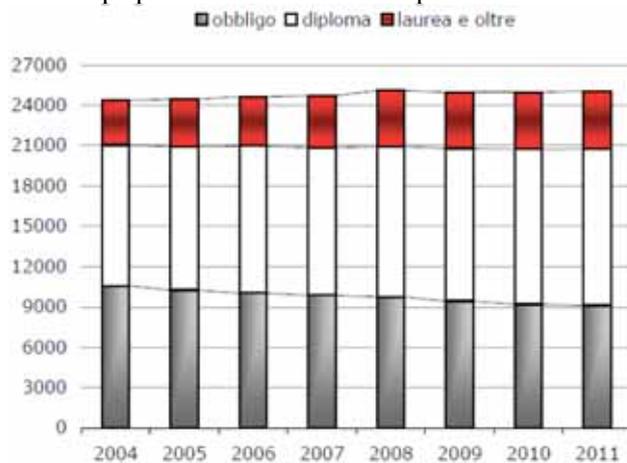
Figura 9 - Tassi di attività per età
(% attivi su popolazione della corrispondente classe d'età)



Fonte: CNEL - Rapporto sul mercato del lavoro 2011 - 2012

Distinguendo l'evoluzione delle forze di lavoro sulla base dei titoli di studio si osserva come la crescita si sia concentrata sulle persone con livelli di istruzione più elevati.

Figura10 - Tassi di attività per età
(% attivi su popolazione della corrispondente classe d'età)



Fonte: CNEL - Rapporto sul mercato del lavoro 2011 - 2012

In particolare, è cresciuta l'offerta da parte di chi possiede un diploma di scuola secondaria (119 mila attivi in più rispetto al 2010), anche se la crescita più brillante, in termini di variazione percentuale, è quella registrata dalle forze di lavoro laureate (+1,8%). Si contraggono invece le forze di lavoro che hanno concluso al massimo la vecchia scuola dell'obbligo.

Anche in questo caso ci sono delle tendenze demografiche sottostanti da considerare: la crescente scolarizzazione si riflette sulla composizione delle forze lavoro, nel senso che le coorti più anziane, che gradualmente escono, sono mediamente meno istruite di quelle che vi entrano e le sostituiscono. Il contributo della demografia è pertanto negativo per le persone con al massimo la licenza media, mentre è positivo per i segmenti più istruiti. Per quanto riguarda invece gli andamenti della partecipazione, nel 2011 il tasso di attività è cresciuto, apportando un contributo favorevole alla ripresa dell'offerta, per i segmenti "estremi", mentre si è ridotto per chi ha un diploma di scuola secondaria; per chi ha al massimo la licenza media, però, il tasso di attività resta molto basso. Meno di una persona su due, tra le poco istruite, risulta attiva sul mercato del lavoro.

Tra i diplomati, invece, il tasso di partecipazione medio supera il 70%, e tra i laureati l'81%.

1.3.3 La situazione delle politiche sociali

Il sistema sociale, a partire dagli anni 2000 ha avviato un processo sistemico per fornire alle famiglie, ai minori, alle fragilità, risposte organizzate soprattutto attraverso servizi: dal counseling al sostegno personale e familiare, alla mediazione dei conflitti nella coppia e nei rapporti genitoriali. Sul versante dei servizi strutturati in forma di accoglienza, residenza e inclusione sociale ha dato risposte organizzate per l'accesso alla rete dei servizi, alla prima infanzia (nidi ed altri servizi socio-educativi), alle disabilità e agli anziani con forte orientamento alla non autosufficienza, integrandosi con i servizi sanitari e di cura, per migliorare le condizioni esistenziali, affiancando anche il mercato privato di cura, per stimolarne la qualità e offrire garanzie ai più deboli.

Ripetuti sono stati anche gli interventi a favore dei bassi redditi a cui si aggiungono le difficoltà dei migranti, soprattutto laddove si tratta di minori non accompagnati. In questa offerta, la componente dei trasferimenti monetari, a differenza di ciò che avviene per lo Stato (invalidità civile e assegno sociale), si è fortemente ridotta per lasciare spazio ai servizi.

L'intervento sociale è cresciuto anche per migliorare la fruizione dei servizi sanitari e concorrere alla trasformazione del concetto di "sanità" in "salute" e, di fronte alla contrazione di servizi sociali, andrà a gravare sul sistema sanitario ed ospedaliero una domanda impropria in continua espansione (accessi ai pronto soccorsi, etc.), con costi crescenti per il sistema sanitario senza peraltro rispondere al bisogno in maniera appropriata al bisogno.

Nel quadro tracciato, il sistema sociale ha visto un incremento dell'offerta e dell'impegno finanziario dal 2003 al 2008 pari al 28,2% per un volume di spesa di circa 7 miliardi. Dal 2010 la spesa sociale ha iniziato a scendere ed a fine 2011 e da prime stime si può ipotizzare una diminuzione intorno all'1% rispetto al 2008.

La crisi economica sta imponendo alle persone, soprattutto a quelle più fragili, grandi sacrifici. I tagli ai bilanci regionali e comunali stanno producendo, fra i più vulnerabili e tra i malati, un crescente senso di abbandono da parte delle Istituzioni, percepite come troppo lontane dai problemi quotidiani delle persone. I nuovi poveri, i precari, i giovani disoccupati, gli immigrati, gli anziani, le persone con disagio sociale sono oggi lasciati ancora più soli che in passato, a causa delle gravi difficoltà delle finanze regionali e locali.

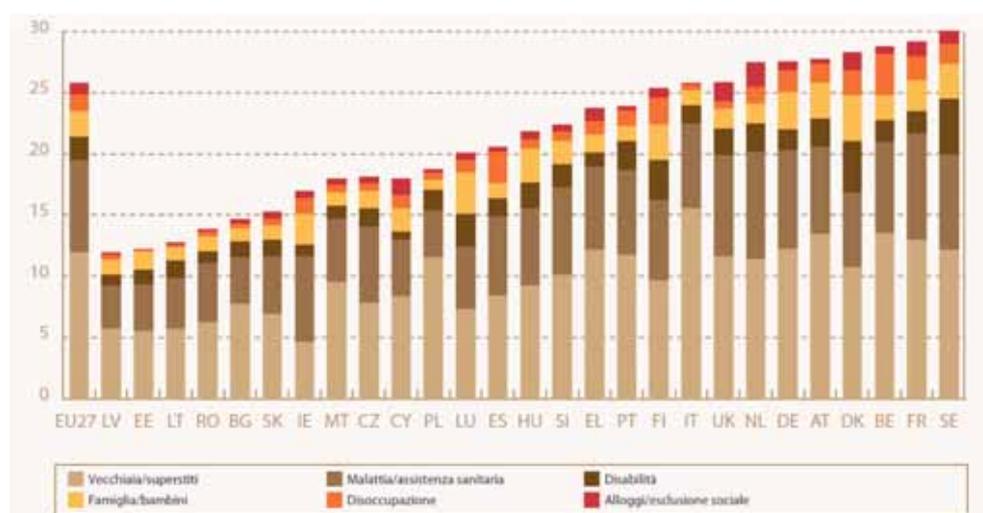
Questa situazione non può essere sottovalutata né dall'amministrazione centrale né dalle amministrazioni locali, per il crescente distacco che provoca da parte dei cittadini verso le istituzioni e dalla politica.

Il rischio è che i servizi vengano chiusi, i cittadini saranno costretti a far fronte finanziariamente ai pochi servizi di cui possono beneficiare, oppure dovranno rinunciare all'assistenza. L'aumento del disagio e dell'esclusione sociale provocherà "altri costi" (pubblici e privati) che difficilmente il Paese potrebbe sopportare (si pensi anche solo alle ricadute sulla salute e sul sistema sanitario dell'impoverimento e della disoccupazione). In questo modo, gli obiettivi di coesione sociale (richiamati anche nella Strategia Europea 2020) rischiano di essere sacrificati agli obiettivi di stabilità macroeconomica (certamente importanti, ma non indipendenti dal

benessere delle persone). Questo scenario non può continuare ad essere sottovalutato dalle forze politiche, né tanto meno dalle Istituzioni nazionali e locali.

Un esame più attento delle spese relative alla protezione sociale mostra che le pensioni di vecchiaia e le prestazioni di malattia e sanitarie rappresentano la maggior parte delle uscite in tutti gli Stati membri dell'UE. Per questo motivo, nella valutazione del ruolo preventivo della protezione sociale è necessario considerare in particolare l'elasticità dei sistemi pensionistici e l'accesso dei cittadini alla sanità.

Figura 11- Prestazioni di protezione sociale (% del PIL, 2006) – Eurostat



I sistemi di protezione sociale svolgono il ruolo di «stabilizzatori automatici», aiutando ad attenuare l'impatto della crisi economica sui cittadini, specialmente su chi è più vulnerabile.

Viste le prospettive attuali, secondo le proiezioni le spese relative alla protezione sociale dovrebbero aumentare, sebbene gli Stati membri presentino una capacità variabile di soddisfare questa domanda crescente. Le vittime più colpite dalla crisi saranno probabilmente le famiglie

vulnerabili che si trovano in una situazione svantaggiata sul mercato del lavoro e nella società. Da ciò deriva la necessità di reti di sicurezza sociale sufficientemente solide per impedire il fallimento delle persone e sufficientemente efficaci per rilanciare la loro partecipazione attiva alla società e al mercato del lavoro.

L'area dell'esclusione sociale monitorata ai fini della Strategia EU2020, già ribattezzata da Eurostat "popolazione a rischio di povertà o esclusione", è stata quindi individuata attraverso l'utilizzo congiunto dei tre indicatori³:

1. la proporzione di persone a rischio di povertà (dopo i trasferimenti sociali);
2. la proporzione di persone in situazione di grave deprivazione materiale
3. la proporzione di persone che vivono in famiglie a intensità lavorativa molto bassa.

Da questi deriva un quarto indicatore, strumento di monitoraggio dell'obiettivo:

4. le persone a rischio di povertà o esclusione, le persone cioè che sperimentano almeno una delle situazioni individuate dai tre indicatori precedenti.

Le persone a rischio di povertà sono quelle che vivono in famiglie con un reddito equivalente (reso cioè direttamente confrontabile per famiglie di diversa composizione) inferiore al 60% del reddito equivalente mediano disponibile. La misura rientra tra gli approcci di tipo relativo che individuano la condizione di povertà nello svantaggio di alcuni soggetti (famiglie o individui) rispetto a tutti gli altri, rimandando al concetto generale di disuguaglianza, la quale dipende dalla distribuzione del reddito nella popolazione.

³La proposta di utilizzo congiunto dei tre indicatori, avanzata dal Comitato di protezione sociale (SPC) con il supporto del suo Sottogruppo Indicatori, è stata recepita dapprima dal Consiglio EPSCO (che riunisce i Ministri del lavoro e delle politiche sociali) e successivamente dal Consiglio Europeo del 17 giugno 2010.

Nel contesto dell'esclusione sociale, la percentuale di individui in situazione di grave deprivazione materiale può corroborare l'analisi basata sul rischio di povertà. Gli aspetti considerati riguardano il disagio economico, misurato dalla (in)capacità della famiglia di accedere a determinati beni e servizi. L'indicatore individua la quota di famiglie che dichiarano almeno quattro deprivazioni su nove: 1) non riuscire a sostenere spese impreviste, 2) avere arretrati nei pagamenti (mutuo, affitto, bollette, debiti diversi dal mutuo), 3) non potersi permettere una settimana di ferie in un anno lontano da casa, 4) un pasto adeguato (proteico) almeno ogni due giorni, 5) di riscaldare adeguatamente l'abitazione, l'acquisto di 6) una lavatrice, 7) un televisione a colori, 8) un telefono o 9) un'automobile.

L'ultimo indicatore fa riferimento alle persone che appartengono a famiglie la cui realtà lavorativa è ridotta. È misurato dalla percentuale di persone con meno di 60 anni che vivono in famiglie dove gli adulti hanno lavorato, nell'anno precedente, meno del 20% del loro potenziale lavorativo. Si può facilmente percepire che può essere indipendente sia dal livello di reddito che dalla deprivazione materiale della famiglia. L'indicatore del rischio di povertà basato esclusivamente sulla distribuzione del reddito è così esteso per coprire anche una dimensione non strettamente monetaria della povertà.

Nel 2010 risulta socialmente escluso il 23% della popolazione comunitaria, con valori minimi nella Repubblica Ceca e nei paesi del Nord Europa ed i valori massimi in Bulgaria e Romania e nelle Repubbliche Baltiche (Lituania e Lettonia). Per la larga maggioranza dei paesi la componente principale dell'indicatore è il rischio di povertà, cui si aggiungono, più o meno sovrapponendosi, le altre due componenti. A livello di UE nel suo complesso, il rischio di povertà da solo individua circa il 70% del complesso delle persone coinvolte da una delle tre dimensioni di esclusione considerate. La grave deprivazione materiale, comunque, gioca un ruolo fondamentale nel definire la popolazione socialmente esclusa soprattutto nei paesi dell'allargamento, dove il rischio di povertà spiega solo poco più di metà dell'esclusione sociale misurata, e in alcuni paesi (Bulgaria, Romania, Lettonia e Ungheria) costituisce il primo motivo di esclusione. Nei paesi a bassa esclusione sociale il peso della componente legata alla deprivazione materiale è invece, tranne il caso della Repubblica Ceca, molto limitato; qui è la terza componente, ossia la bassa intensità di lavoro nella

famiglia, ad avere un impatto maggiore; costituisce comunque il primo motivo di esclusione solo in Irlanda.

L'Italia è appena sopra la media comunitaria (un punto in più), con un rischio complessivo del 24,5%. Nell'ordinamento europeo la posizione italiana è simile a quella degli altri paesi mediterranei (nell'ordine: Cipro, Portogallo, Spagna e Grecia) e cioè in fondo alla classifica dei vecchi Quindici, con l'eccezione dell'Irlanda. Anche in Italia, come negli altri paesi dell'Unione economicamente più sviluppati, è il rischio di povertà la dimensione di esclusione più rilevante (l'incidenza è più che doppia rispetto a quella degli altri due indicatori e da sola spiega circa tre quarti dell'unione dei tre).

Comunque, nell'ambito dei Quindici, la grave deprivazione materiale è particolarmente accentuata nel nostro paese (così come negli altri paesi mediterranei - con l'eccezione questa volta della Spagna): rispetto ad una media EU15 del 5,3%, il dato italiano è quasi di un terzo superiore (6,9%). Con riferimento alla bassa intensità di lavoro, invece, il dato italiano è in linea con la media comunitaria (7,5%) e leggermente inferiore alla media EU15 (8,1%). Tenuto conto però del fatto che il nostro è il paese a più bassa occupazione femminile dell'intera Unione (fatta eccezione per Malta e, dal 2011, la Grecia) si tratta di un segno del mancato superamento di un modello di offerta di lavoro familiare basata sul maschio *breadwinner*, nonché del ruolo della famiglia come ammortizzatore sociale.

Osservando l'andamento dell'indicatore e delle sue componenti negli ultimi 3 anni, ossia dal momento della sua definizione fino all'ultimo dato disponibile, si registra una certa stabilità, o variazioni scarsamente significative, degli indicatori. L'indicatore che presenta la maggiore dinamicità è l'incidenza della popolazione in famiglie a bassa intensità di lavoro, evidentemente il più sensibile agli effetti della crisi economica: gli incrementi sono drammatici in Polonia e Lettonia, ma molto significativi anche in Lituania, Estonia e Spagna. La crescita delle famiglie ai margini del mercato del lavoro non si traduce necessariamente in un aumento dell'incidenza del rischio di povertà (cfr. su questo punto la sezione successiva), anzi in alcuni casi se ne osserva la diminuzione (Estonia e Lituania); più diretto appare invece l'effetto sulle condizioni di vita materiali (Lituania e Lettonia). In Italia si osserva una leggera tendenza alla riduzione, di rilievo comunque non statisticamente significativo.

Figura 12 - Incidenza del rischio di povertà o esclusione sociale e delle sue componenti - Anno 2010 (redditi 2009) - Fonte: EU-Silc, Eurostat

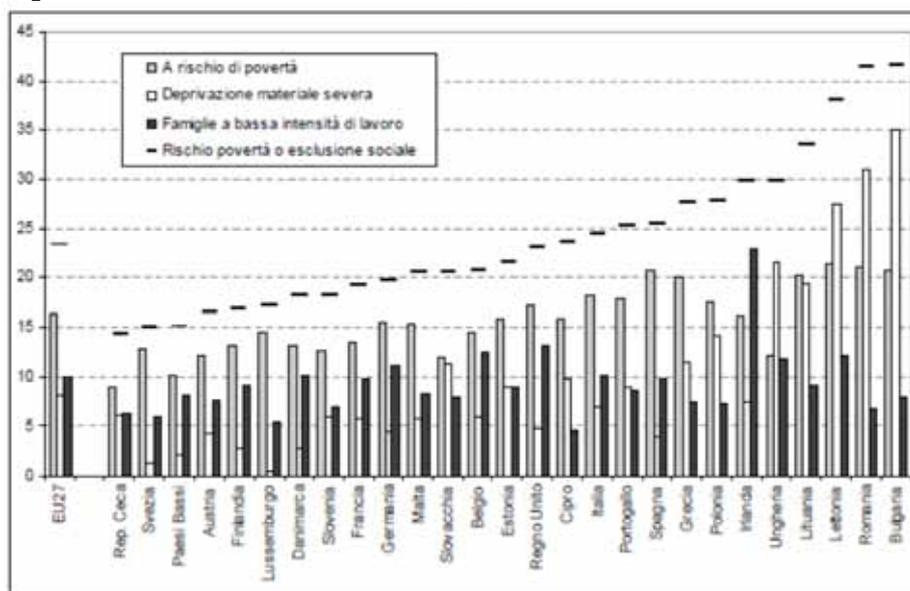
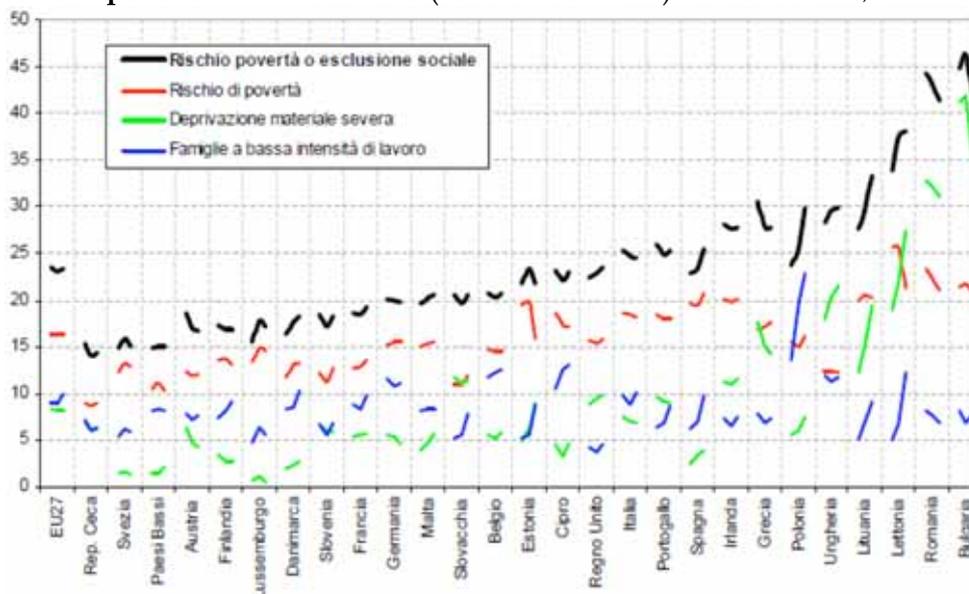
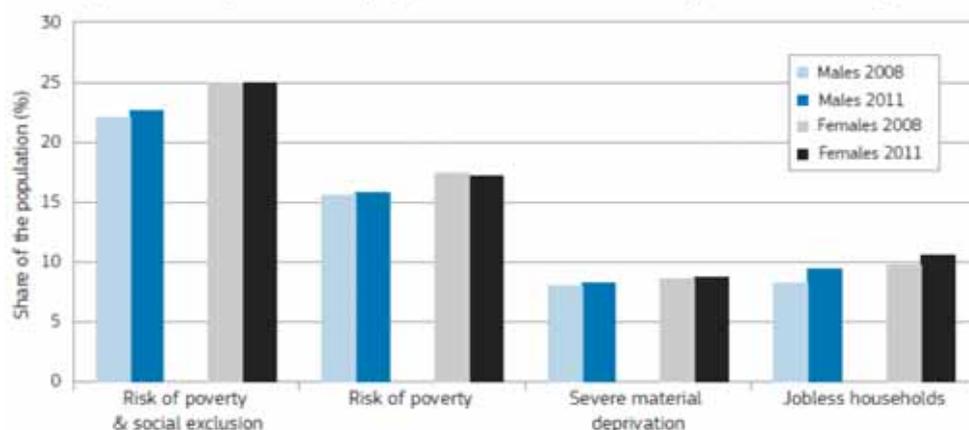


Figura 13 - Incidenza del rischio di povertà o esclusione sociale e delle sue componenti - Anni 2008-2010 (redditi 2007-2009) Fonte: EU-Silc, Eurostat



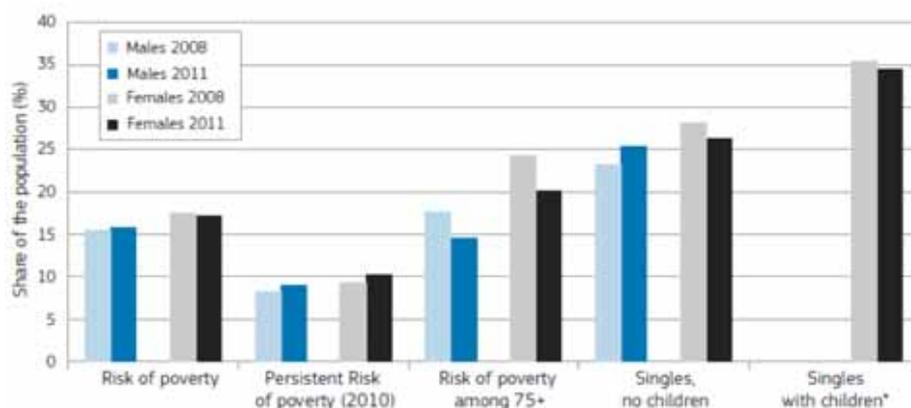
Nel complesso, le donne corrono un rischio di povertà e di esclusione più elevato rispetto agli uomini (24,6% contro il 22,6% nel 2011).

Figura 14 - Rischio di povertà ed esclusione sociale per gli uomini e le donne (2008-2011) Fonte: *Employment and Social Developments in Europe 2012*



In particolare, alcune categorie di donne devono affrontare rischi di esclusione sociale significativamente più elevati - come le ragazze madri (34% contro il 16% della popolazione totale), donne inattive di lavoro età (28%), e le donne anziane al di sopra dei 75 anni (20,1%).

Figura 15 - Rischio di povertà relativo e specifiche categorie di uomini e donne (2008-2011) Fonte: *Employment and Social Developments in Europe 2012*



L'offerta di servizi sociali sul territorio italiano non è omogenea, le Regioni, condividendo un percorso anche con ANCI, in attesa dei LEP, secondo gli indirizzi del Federalismo fiscale (DLgs 68/2011, articolo 13) e del contenimento della spesa pubblica, hanno proposto di riallocare i servizi e le prestazioni sociali in Macro Obiettivi di Servizio, in connessione al Quadro Strategico Nazionale (QSN), e valorizzando il rapporto con il sistema sanitario, le politiche dell'istruzione e del lavoro:

1. Servizi per l'accesso e la presa in carico dalla rete assistenziale;
2. Servizi e misure per favorire la permanenza a domicilio;
3. Servizi a carattere comunitario per la prima infanzia;
4. Servizi a carattere residenziale per le fragilità;
5. Misure di inclusione sociale e di sostegno al reddito (in questo livello sono inserite anche le misure economiche nazionali).

Ma, tutto ciò, non trova attuazione in presenza di una riduzione nell'ultimo quinquennio dei finanziamenti pari al 93%. Una nuova stagione deve necessariamente essere avviata e le Regioni lo hanno già chiesto con formali emendamenti alla Riforma Fiscale del 2011, laddove si chiedeva: "che a decorrere dal 2013 la dotazione del Fondo Nazionale Politiche Sociali del 2013 non fosse inferiore a 1.000 milioni di euro"

La richiesta viene nuovamente formulata con l'impegno a:

Incrementare l'offerta verso nuovi destinatari (con tempi certi da misurare);

Predisporre programmi, che in *primis*, semplifichino le procedure erogative;

Introdurre meccanismi di co-finanziamento fra i diversi livelli istituzionali che consentano la ripresa delle attività nell'immediato, e prevedano a regime (triennio) l'autonomia del livello locale;

Introdurre forme di incentivazione degli interventi, con il miglior rapporto costo-efficacia, favorendo l'assistenza domiciliare nelle sue diverse forme e i servizi per l'infanzia;

Introdurre meccanismi di *premieria*, prevedendo "soglie ragionevoli" di incremento dell'offerta, nonché percorsi di convergenza e di opportunità di accesso da parte dei cittadini.

Gli Obiettivi strategici sono quelli già presi in considerazione dal QSN e da altri programmi nazionali (Piano per l'inclusione sociale, etc.), in particolare:

Infanzia: tasso di copertura dei servizi per la prima infanzia, obiettivo di Lisbona 33% di posti sui minori 0-3 anni (Obiettivo QSN 12%);

Non autosufficienza (comprendente anche disabilità grave): presa in carico di anziani e disabili gravi per assistenza domiciliare integrata, sviluppando la componente di aiuto domestico-familiare: 4% su pop >65. I Paesi Europei hanno un tasso di copertura del 8% (obiettivo QSN 3,5% su popolazione >65);

Povertà, emergenza abitativa e disagio sociale: interventi a favore di almeno il 4% delle Famiglie.

Il sistema sociale per ripartire, ha bisogno di almeno 1,5 miliardi, e considerando il triennio 2013/2015, il Fondo Nazionale delle Politiche Sociali dovrebbe per complessivi 2,4 miliardi (1 per il 2013, 800 ml. per il 2014 e 600 ml. Per il 2015). L'impegno alla fine del triennio è di riportare le Politiche Sociali allo 0,50 di un punto PIL, come erano nel 2009, con un lieve incremento dello 0,25 di punto, comunque ancora molto inferiore alla media della *spesa sociale europea*, che si attesta all' 1,2 del PIL.

In Italia, nel 2010 (ultimo dato disponibile), quasi un quinto della popolazione residente (il 18,2%) è stata a rischio di povertà. La stima si riferisce ai redditi disponibili per le famiglie a seguito dei trasferimenti sociali che, nel nostro paese, si realizzano quasi totalmente nella forma di trasferimenti pensionistici. Questo valore è più elevato della media europea, sia essa calcolata sui paesi dell'area euro (16,1%), sia essa calcolata sull'Unione dei 27 (16,4%).

Il 6,9% delle persone residenti vive in famiglie gravemente deprivate. Il valore è superiore alla media dei paesi dell'area euro (5,6%), ma è inferiore a quello calcolato sull'unione dei 27 (8,1%).

L'indicatore di esclusione dal mercato del lavoro indica che, nel 2010, il 10,2% delle persone di età inferiore ai 60 anni, in Italia, vive in famiglie a intensità lavorativa molto bassa. Il valore è decisamente prossimo alle medie europee (10,1% e 10% rispettivamente per l'area euro e i 27 dell'Unione).

L'indicatore sintetico di povertà o esclusione mostra che l'Italia si colloca su valori (24,5%) superiori, e quindi più sfavorevoli, rispetto alle medie europee (21,6% e 23,4%, rispettivamente, per l'area euro e per l'Unione a 27). Che un quarto della popolazione residente in Italia presenti almeno uno degli indicatori considerati non può non essere materia di riflessione.

Per i singoli individui, la povertà e l'esclusione sociale fluttuano nel tempo, mentre le condizioni familiari tendono a variare più lentamente, grazie alla funzione di ammortizzatore economico e sociale svolta dalla famiglia. La famiglia possiede, infatti, capacità di resilienza agli eventi avversi superiore a quelle dei singoli membri, vale adire che la famiglia ha capacità di attutire gli effetti di eventi negativi che colpiscono un suo membro, compensando con le energie degli altri membri e riuscendo spesso a ritornare nelle condizioni di partenza.

Anche per questo motivo, negli ultimi anni, l'Italia mostra una sostanziale stabilità della percentuale di persone a rischio di povertà (appartenenti cioè a famiglie a rischio di povertà) intorno al 19%, senza variazioni statisticamente significative da un anno all'altro. Questa stabilità conferma l'opinione comune che la famiglia è riuscita a dare un appoggio ai giovani che non trovano lavoro e a quelli che, pur trovandolo, non riescono a trovare autonomamente i mezzi per costituire una propria famiglia.

1.4 La strategia EU2020 e la popolazione socialmente esclusa

Nell'ambito delle attività di coordinamento comunitario delle politiche economiche e occupazionali – attività sempre più cruciali nell'attuale fase di prolungata crisi economica e finanziaria – i capi di Stato e di Governo della Unione Europea hanno adottato la cosiddetta Strategia EU2020. E' una strategia complessa, volta prioritariamente a riportare l'Unione su un sentiero di crescita economica e occupazionale, con un forte ruolo di impulso da parte della Commissione Europea, che nel "semestre europeo" (la prima parte dell'anno) emana "raccomandazioni" ai paesi da recepire nelle sessioni di bilancio nazionali in autunno. In tale contesto, il Consiglio Europeo ha voluto comunque mantenere una visione "sociale" del modello europeo, inserendo tra gli obiettivi della strategia anche la lotta alla povertà e all'esclusione sociale. Tale obiettivo, pur non avendo avuto molta visibilità nei primi due anni della strategia – molto focalizzata sulle misure di consolidamento fiscale, a causa della crisi dell'Euro – rappresenta una importante novità nell'attenzione politica posta al più alto livello

dell'Unione. Cosa questo implichi dal punto di vista del *policy making* non è comunque oggetto di questo rapporto. Qui in particolare ci occuperemo dell'indicatore usato per il target quantitativo definito nella Strategia (uno dei cinque complessivi) che ambiziosamente fissa a livello comunitario in 20 milioni il numero di persone da far uscire dalla condizione di povertà o esclusione sociale entro il 2020⁴.

L'indicatore scelto è in realtà una combinazione di tre indicatori. Indubbiamente quello centrale è il rischio di povertà relativo, già adottato come principale indicatore nell'ambito del metodo di coordinamento aperto comunitario in materia di lotta alla povertà ed anche uno degli indicatori nella lista ristretta di quelli cd. strutturali per il monitoraggio della Strategia di Lisbona, che aveva preceduto EU2020.

A tale indicatore consolidato, sono stati affiancati un indicatore di grave deprivazione materiale ed un indicatore di esclusione dal mercato del lavoro, ossia la quota di individui che vivono in famiglie con bassa "intensità di lavoro" .

Si è inteso così cogliere anche quella parte di popolazione che, pur in assenza di un rischio di povertà relativo dal punto di vista reddituale, si trova in una condizione di deprivazione diretta ed immediata ovvero è in una condizione di esclusione sociale, soprattutto in chiave prospettica, con riferimento alla partecipazione al mercato del lavoro⁵.

⁴Il target è stato successivamente declinato in obiettivi nazionali da parte dei 27 paesi membri nell'ambito dei loro programmi nazionali di riforma (PNR). Conformemente al principio di sussidiarietà gli Stati membri sono stati autorizzati a fissare i loro obiettivi sulla base di quelli che consideravano essere gli indicatori più appropriati, "tenendo conto delle rispettive posizioni di partenza e situazioni nazionali", anche discostandosi dalle definizioni usate dalla Commissione, e a fissare i loro obiettivi e priorità nazionali (conclusioni del Consiglio europeo, 17 giugno 2010, par. 4).

⁵Gli indicatori, presi singolarmente, saranno analizzati con dettaglio nelle sezioni seguenti. Qui se ne fa una trattazione congiunta. Le definizioni sono comunque le seguenti:

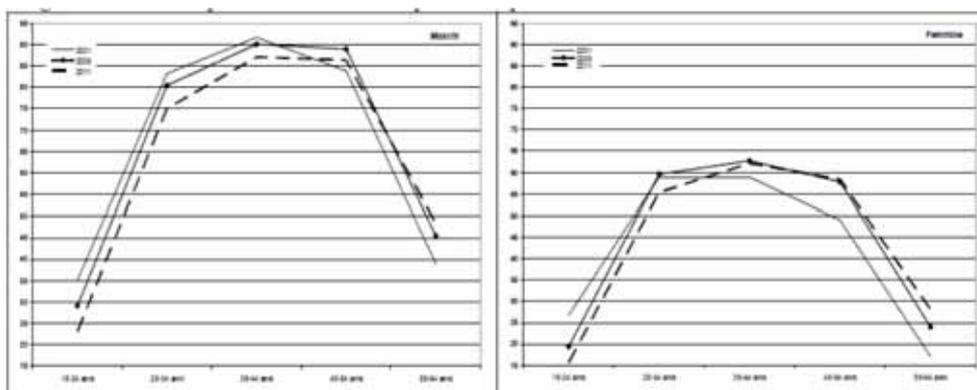
- **Rischio di povertà:** sono a rischio di povertà le persone che vivono in famiglie il cui reddito equivalente netto è inferiore al 60% di quello mediano nazionale;
- **Grave deprivazione materiale:** è in questa condizione chi vive in una famiglia che presenta almeno 4 dei seguenti 9 sintomi di deprivazione: mancanza di telefono, tv a colori, lavatrice, automobile, impedimenti nel consumare un pasto a base di carne o pesce ogni due giorni, svolgere una vacanza di almeno una settimana fuori casa nell'anno di riferimento, pagare regolarmente rate di mutui o affitto, mantenere l'appartamento riscaldato, fronteggiare spese inaspettate;

2. L'ADOZIONE DEL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E L'INCLUSIONE SOCIALE

2.1 Disuguaglianze di genere nei ruoli economici e nel lavoro di cura

Tra le donne, il tasso di occupazione è notevolmente superiore nella fascia d'età 55-64 (+4,1 punti) e appena superiore nella fascia 45-54 (+0,6 punti). Il divario di genere in quest'ultima fascia di età resta massimo (28 punti percentuali, da 31 punti nel 2008) e dà conto di larga parte della distanza che separa l'Italia dagli obiettivi comunitari.

Figura 16 - Tasso percentuale di occupazione, per sesso e classe di età
Fonte: Banca d'Italia (2012)



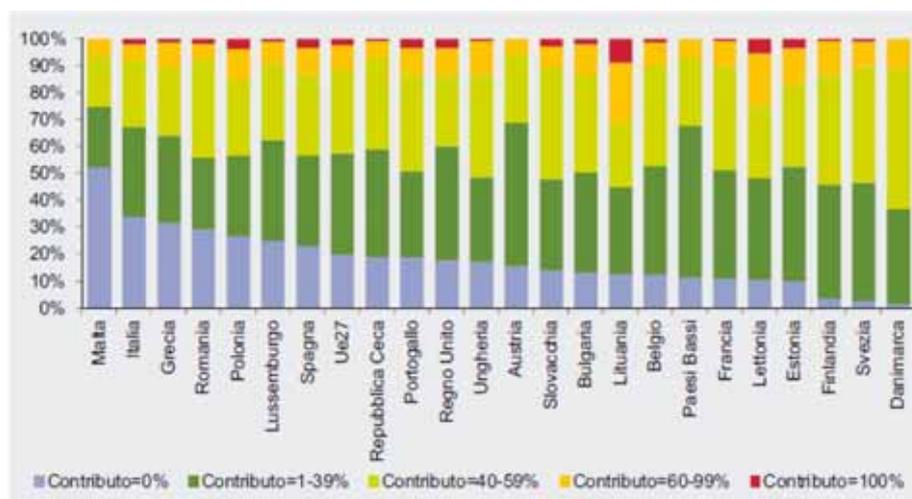
Il basso tasso di occupazione femminile italiano (46,5 per cento, contro una media europea pari al 58,5 per cento) ha effetti sugli equilibri economici all'interno della coppia, sulle scelte di allocazione del tempo tra lavoro e cura domestica e sulla divisione del lavoro e delle responsabilità familiari tra coniugi. L'Italia si distingue, rispetto a molti paesi europei, per la persistenza di modelli familiari tradizionali, nei quali la donna non è occupata o, seppure occupata, percepisce redditi mediamente molto più bassi di quelli del marito. Nel nord e nell'est dell'Europa prevalgono,

-
- **Bassa intensità di lavoro:** l'intensità è calcolata considerando in ogni famiglia gli individui in età da lavoro e computando il numero di mesi (nell'anno precedente a quello della rilevazione) in cui hanno lavorato sul totale dei mesi dell'anno; l'intensità si considera molto bassa quando è inferiore al 20%.

invece, equilibri tra partner diversi con un grado di potere contrattuale della donna all'interno della famiglia molto più alto (cfr. Glossario "ruoli economici e di cura nelle coppie"). Il nostro paese presenta la maggiore diffusione di coppie in cui la donna non percepisce redditi, insieme a Malta (51,9%), Grecia (31,4%) e Romania (29%), mentre la Spagna, tradizionalmente assimilata all'Italia quanto a comportamenti socio-demografici, mostra una percentuale significativamente più bassa (22,8%). Sono percentuali molto distanti da quelle dei paesi scandinavi, dove le coppie in cui la donna non percepisce alcun reddito sono meno del quattro per cento, ma anche di altri grandi paesi come la Francia e il regno unito.

Nella maggior parte dei paesi il ruolo economico della donna rimane, tuttavia, secondario. Fa eccezione ancora una volta il nord Europa - in Danimarca, ad esempio, il 51,9% delle donne percepisce redditi simili al partner e il 34,8% inferiori - ma anche alcuni paesi dell'est (Romania, Ungheria e repubblica slovacca) e il Portogallo. Le coppie in cui la donna guadagna di più sono una minoranza in tutta l'Europa, superando il 10% solo in Danimarca, Finlandia, nei paesi baltici, in Ungheria, Polonia, Spagna e Portogallo. La percentuale di coppie in cui la donna è l'unica percettrice è ancora più bassa, generalmente inferiore al quattro per cento e al massimo pari al nove per cento (Lituania).

Figura 17 - Coppie per classe di contributo della donna al reddito della coppia nei paesi UE - anno 2009 (composizioni %) Fonte: Eurostat, eusilc



In Italia la divisione dei ruoli di genere all'interno della coppia è ancora tradizionale: l'uomo continua in moltissimi casi ad avere il ruolo di breadwinner e il lavoro domestico e di cura pesa soprattutto sulle donne, indipendentemente dalla loro condizione occupazionale. I dati dell'ultima indagine Eu Silc indicano che nei due terzi delle coppie in cui la donna ha tra i 25 e i 54 anni il suo contributo economico è nullo o inferiore al 40% del reddito della coppia.

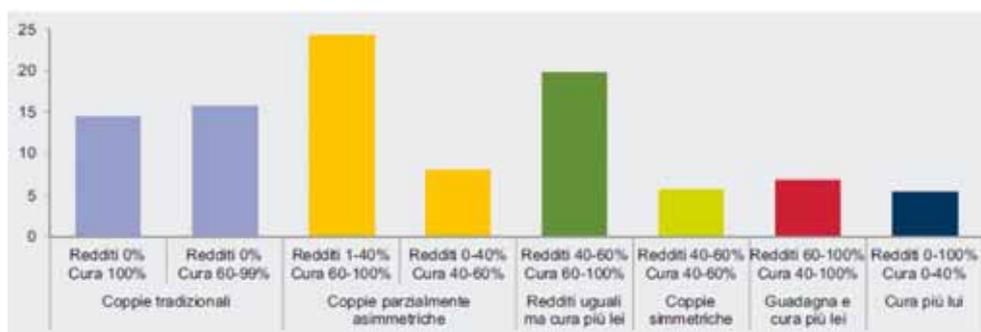
Inoltre, anche se non è trascurabile la percentuale di quante guadagnano redditi non distanti da quelli del partner, le donne che hanno una retribuzione più elevata sono una decisa minoranza: il 24,5% delle donne, infatti, percepisce un reddito compreso tra il 40 e il 59% di quello della coppia, il 6,2% un reddito compreso tra il 60 e il 99% e solo nel 2,2% dei casi la donna è l'unica percettrice di reddito.

Guardando anche alla divisione dei carichi di lavoro domestico e di cura, in quasi un terzo delle coppie le donne non contribuiscono al reddito familiare e si fanno carico della totalità o quasi del lavoro domestico e di cura; quando c'è una qualche divisione con il partner, è la donna a farsene prevalentemente carico, mentre sono rarissimi i casi nei quali prevale un equilibrio. L'indice che misura l'asimmetria nella distribuzione delle ore allocate ai lavori domestici e di cura è sempre elevato, anche nei casi in cui la donna è l'unica percettrice di reddito (64%) e arriva ad un massimo dell'84% quando la donna non percepisce redditi.

Nella popolazione considerata si possono distinguere otto gruppi in funzione delle possibili combinazioni che si osservano tra grado di coinvolgimento nelle responsabilità familiari e percentuale di reddito della coppia prodotta dalla donna. Da un lato ci sono i modelli tradizionali, che includono quasi il 30% delle coppie (1 milione e 234 mila completamente asimmetriche e 1 milione e 350 mila coppie quasi completamente asimmetriche - ovvero quelle nelle quali il carico sulla donna è compreso tra il 60 e il 99%). Queste due tipologie di coppie hanno più frequentemente almeno due figli (56,7 e 60,3%, rispettivamente), risiedono soprattutto nel Mezzogiorno e sono poco istruite; gli uomini hanno spesso occupazioni caratterizzate da elevata rigidità, soprattutto in termini di orario, fattore che non favorisce la condivisione del lavoro domestico e di cura.

Figura 18 - Coppie secondo il contributo della donna ai redditi e al lavoro domestico e di cura - Anno 2010 (incidenze percentuali)

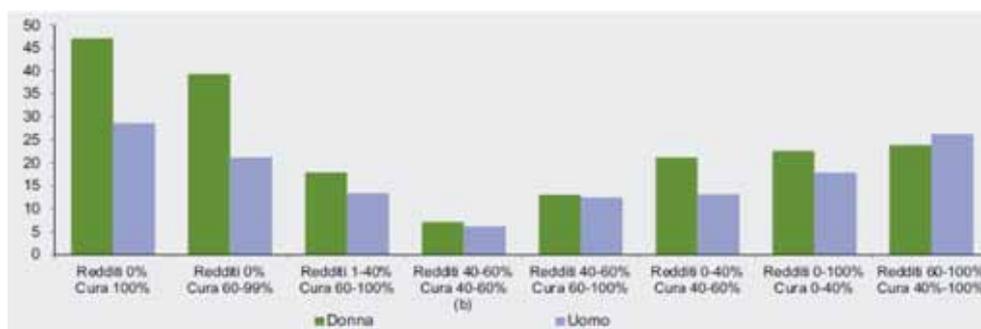
Fonte: Istat, Indagine sui redditi e le condizioni di vita Eu Silc



Gli indicatori che catturano gli squilibri di “forza contrattuale” all’interno della coppia mostrano, in questo gruppo, un basso grado di indipendenza e di peso della donna: la frequenza con cui le donne hanno accesso al conto corrente è molto più bassa di quella degli uomini (al massimo 28,6% per le donne e 47,1% per gli uomini nelle coppie completamente asimmetriche); meno elevata è anche la percentuale di donne che dichiarano di essere libere di spendere per se stesse.

Figura 19 - Individui che non hanno accesso al conto corrente per genere e per contributo della donna ai redditi e al lavoro domestico e di cura della coppia - Anno 2010 (valori percentuali)

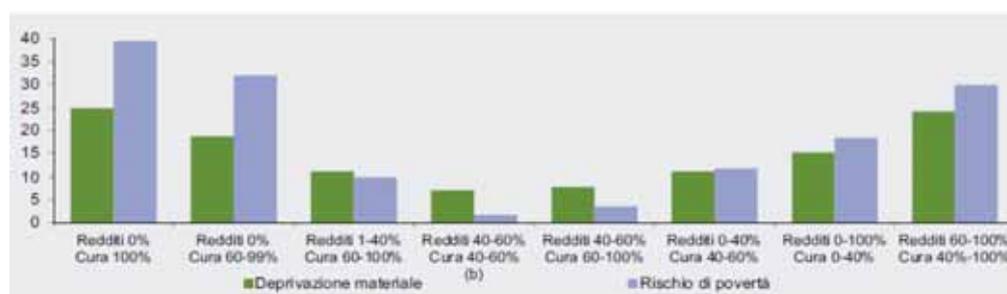
Fonte: Istat, Indagine sui redditi e le condizioni di vita Eu Silc



Un segnale degli squilibri che prevalgono all'interno della coppia è dato dalla scarsa diffusione tra le donne della titolarità della proprietà dell'abitazione e dalla bassa propensione a prendere congiuntamente decisioni importanti, in molti casi demandate all'uomo. L'assenza di un secondo reddito rende le coppie tradizionali appartenenti al primo gruppo particolarmente esposte al rischio di povertà (39,5%) e alla deprivazione materiale (24,8%), mentre per il secondo le percentuali sono rispettivamente uguali al 32,1% e al 18,7%.

Figura 20 - Indice di deprivazione e rischio di povertà per contributo della donna ai redditi e al lavoro domestico e di cura - Anno 2010 (val. %)

Fonte: Istat, *Indagine sui redditi e le condizioni di vita Eu Silc*



Il terzo gruppo riunisce le famiglie in cui la donna lavora, ma percepisce un reddito inferiore a quello del coniuge e sperimenta una forte asimmetria nella divisione dei carichi familiari. Si tratta di più di 2 milioni di coppie che risiedono soprattutto al Nord (53,3%), con donne più istruite rispetto a quelle delle coppie tradizionali-asimmetriche, occupate in maggioranza come impiegate od operaie, e più uomini dirigenti, quadri e lavoratori autonomi con dipendenti.

Rispetto alle altre coppie asimmetriche, in questo gruppo si registra, dal punto di vista della donna, un maggior grado di indipendenza e di considerazione all'interno della famiglia: la gran parte accede al conto corrente (anche se il 17,9% delle donne non ha un conto corrente, contro il 13,4% degli uomini) e il 55,5% (59% per gli uomini) si sente libera di spendere denaro per sé. Rimane, tuttavia, uno squilibrio evidente con riferimento alla titolarità dell'abitazione: sono molte le donne che dichiarano di non possedere quote dell'abitazione (41,6%, più del doppio

degli uomini), a conferma della maggiore vulnerabilità economica delle donne nei modelli in cui emerge un'asimmetria seppure parziale. Inoltre, la donna ha l'ultima parola in merito a decisioni importanti meno frequentemente dell'uomo (rispettivamente nel 10 e nel 14% dei casi).

Le coppie caratterizzate da una divisione equa sia del lavoro familiare sia delle responsabilità economiche (completamente simmetriche) sono poco più di 490 mila casi, il 5,7% delle coppie. A differenza di quelle tradizionali, queste famiglie risiedono soprattutto nel Nord (58,4%), sono più spesso senza figli (32% rispetto al 17,7%, in media), i partner sono molto istruiti, spesso le donne anche di più dell'uomo. Frequentemente lavorano come impiegati o dirigenti, svolgono occupazioni con margini di flessibilità nell'uso del tempo, a vantaggio di una maggiore condivisione del lavoro familiare. Rispetto alle coppie tradizionali, o comunque asimmetriche, si registrano differenze rilevanti di comportamenti quanto alla possibilità di accesso al denaro da parte della donna (il 92,9% delle donne ha un conto corrente, contro il 93,8% degli uomini), alla libertà di spendere per sé e al titolo di proprietà dell'abitazione (solo il 28,4% delle donne non ne possiede almeno una quota e il 53,7% ne possiede la metà). La percentuale di donne che ha l'ultima parola in caso di decisioni importanti è più elevata (13,7% contro il 10,1 in media) e moltissimi dividono la responsabilità delle decisioni. Generalmente, anche grazie alla partecipazione della donna ai redditi familiari, queste coppie non si trovano in condizioni economiche svantaggiate: il 92,9% delle coppie non sono materialmente deprivate, il 98,3% non sono a rischio di povertà e il 69,7% appartiene agli ultimi due quintili della distribuzione dei redditi.

In parte assimilabili alle coppie completamente simmetriche sono quelle nelle quali la donna, nonostante il contributo in termini di redditi da lavoro sia rilevante (tra il 40 e il 59% dei redditi della coppia), ha in carico almeno il 60% del lavoro domestico e di cura: in questo gruppo si concentra il 20% circa delle coppie (1 milione e 700 mila). Le somiglianze con le coppie completamente simmetriche riguardano l'area prevalente di residenza (Nord), il livello alto di istruzione soprattutto delle donne, il basso rischio di disagio economico.

Anche le variabili che catturano il livello di subordinazione economica dei partner - come l'accesso al conto corrente, la libertà di spendere e la titolarità dell'abitazione - si attestano su livelli del tutto simili rispetto a

quelli osservati per le coppie completamente simmetriche: anche la propensione a condividere le decisioni importanti (80,3% contro il 77% in media) è elevata, senza differenze di genere per la modalità “è solo uno dei due partner ad avere l’ultima parola”.

La differenza più importante, a parte la maggiore probabilità di lavorare come operai, si rinviene nel numero di figli, in media più alto. L’asimmetria nella divisione del carico di lavoro familiare è legata, dunque, alla cura dei figli che ricade completamente sulle madri, aggiungendosi al lavoro extradomestico. Conseguentemente aumenta in misura rilevante il numero di ore di lavoro complessivo svolto dalle donne. Gli altri tre tipi di coppie – quelle con maggior contributo degli uomini al lavoro di cura delle donne (5,7%), quelle con simmetria nella distribuzione del carico di responsabilità familiari, indipendentemente dal reddito (7,9%) e le coppie dove le donne hanno un reddito più elevato di quello del coniuge ma anche un’alta partecipazione ai lavori familiari (6,8%) - confermano che le variabili che influiscono sulla divisione dei ruoli sono principalmente il livello di istruzione della donna, il suo *status* occupazionale, il tipo di lavoro e lo *status* occupazionale dei partner, la presenza di figli. È anche confermato l’effetto che il lavoro delle donne può avere sul rischio di povertà e di deprivazione materiale della famiglia. Il gruppo, nel quale il contributo della donna al reddito della coppia è più alto, è più diffuso nelle coppie di basso status sociale, mentre la maggiore partecipazione dell’uomo al lavoro domestico è legato alla presenza di pensionati e disoccupati. L’evidenza mostra che l’organizzazione familiare caratterizzata da forti asimmetrie nella divisione dei carichi di cura familiare e le disuguaglianze di genere nei livelli di reddito tendono a persistere, con conseguenze rilevanti sul grado di vulnerabilità della donna nel contesto familiare. Anche quando la donna è occupata e contribuisce significativamente al reddito familiare, sono relativamente poco diffusi i casi di una divisione equa dei compiti.

Raramente c’è parità nella titolarità dell’abitazione, nell’accesso al conto corrente e nella libertà di spendere, condizione che viene acuita nei casi in cui la coppia si separa. La mancanza di indipendenza economica rende, infatti, particolarmente difficile per le donne affrontare gli effetti di una separazione e di un divorzio, aumentando significativamente la probabilità di essere a rischio di povertà e materialmente deprivate.

2.2 Maternità e partecipazione femminile al mercato del lavoro

L'interazione maternità-lavoro è uno dei momenti più delicati nella storia lavorativa di una donna e i dati delle indagini sulle nascite condotte dall'Istat consentono di monitorare l'evoluzione negli ultimi 10 anni della partecipazione delle neo-madri al mercato del lavoro, confrontando le variazioni avvenute tra l'inizio della gravidanza e il momento della rilevazione, che avviene a circa due anni di distanza dalla nascita di un figlio. Sulla base di questi dati, il 64,7% delle donne che hanno avuto un figlio nel periodo 2009/2010 si dichiara occupata all'inizio della gravidanza, una percentuale pressoché invariata rispetto al 2003 (64,4) e più elevata rispetto a quella delle neo-madri del periodo 2000/2001 (59,9)

Aumentano, invece, le donne in cerca di occupazione (5,4% nel 2009/2010) rispetto ai periodi precedenti e poco più di 1 donna su 4 si dichiara casalinga. Al momento dell'intervista, due anni circa dopo la nascita di un figlio, il quadro muta sostanzialmente: nel 2012 solo il 53,6% delle madri si dichiara occupata, mentre raddoppia rispetto al momento della gravidanza la quota delle donne in cerca di occupazione (10,1%) e aumenta quella delle casalinghe (33,6%). Nel 2012 una quota rilevante di neo-madri lascia o perde il lavoro che svolgeva quando si è accorta di aspettare il bambino: a distanza di due anni dalla nascita del figlio, quasi una madre su quattro di chi era occupata non ha più un lavoro (22,7%), contro una quota del 18,4% rilevata nel 2005 e del 19,9% nel 2002.

Tabella 2 - Neo-madri per condizione professionale al momento della gravidanza - Anni 2000-2001, 2003, 2009-2010 (composizioni percentuali)

Fonte: Istat, Indagine campionaria sulle nascite

CONDIZIONI PROFESSIONALI	2000-2001	2003	2009-2010
Occupate	59,9	64,4	64,7
In cerca di occupazione	3,6	3,3	5,4
Casalinghe	33,8	29,3	26,6
In altre condizioni	2,7	3,0	3,3
Totale	100,0	100,0	100,0

I dati riferiti al 2012 confermano che a lasciare o perdere il lavoro sono prevalentemente le neo-madri residenti nel Mezzogiorno (29,8% delle neo-madri occupate in gravidanza residenti nel Mezzogiorno), le madri più giovani (45,1% delle neo-madri occupate in gravidanza con meno di 25 anni), le primipare (24,7% delle neo-madri occupate in gravidanza al primo figlio), le madri che vivono in coppia (22,9% delle neo-madri occupate in gravidanza che vivono in coppia) e quelle con basso livello di istruzione (32,2% delle neo-madri occupate in gravidanza con basso livello di istruzione). Il titolo di studio, in particolare, è un fattore rilevante per la partecipazione femminile al mercato del lavoro, tant'è vero che lasciano o perdono il lavoro solo il 12,2% delle neo-madri occupate in gravidanza con alto livello di istruzione.

Tabella 3 - Condizione professionale delle neo-madri al momento della gravidanza e dell'intervista

Anni 2002-2003, 2005, 2011-2012 (composizioni %)

Fonte: Istat, Indagine campionaria sulle nascite

CONDIZIONI PROFESSIONALI	2002-2003		2005		2011-2012	
	Per cento madri		Per cento madri		Per cento madri	
	Intervistate	Occupate in gravidanza	Intervistate	Occupate in gravidanza	Intervistate	Occupate in gravidanza
Occupate in entrambi i momenti	47,1	80,1	51,2	81,6	50,0	77,3
Lavoro lasciato o perso	11,7	19,9	11,6	18,4	14,7	22,7
Non occupate in entrambi i momenti	37,3	-	33,3	-	31,6	-
Occupate solo al momento dell'intervista	3,9	-	3,9	-	3,7	-
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tra quelle che hanno interrotto il lavoro, circa la metà dichiara di averlo perso: in particolare, il 23,8% delle interruzioni è dovuta ad un licenziamento e il 19,6% alla cessazione dell'attività lavorativa (scadenza di

contratti a progetto, a tempo determinato, di collaborazione, chiusura dell'azienda, ecc). Il 56,1% delle neo-madri che hanno interrotto il lavoro ha dichiarato nel 2012 di essersi volontariamente licenziata, una quota decisamente inferiore a quella del 2005 (68,1%).

Tabella 4 - Neo-madri che hanno interrotto il lavoro per motivo di interruzione - Anni 2002-2003, 2005 e 2011-2012 (composizioni %)

Fonte: Istat, Indagine campionaria sulle nascite

MOTIVI INTERRUZIONE	2002-2003	2005	2011-2012
Licenziamenti	6,9	16,0	23,8
Cessazioni attività	24,1	15,6	19,6
Dimissioni	68,8	68,1	56,1
Non sa/non risponde	0,2	0,3	0,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Analizzando i motivi alla base di tale scelta si osserva che, rispetto al 2005, nel 2012 diminuiscono le madri che riferiscono motivazioni riconducibili a difficoltà di conciliazione dei ruoli: queste ultime, pur restando di gran lunga prevalenti, scendono dal 78,4% al 67,1%, mentre aumentano quelli riconducibili all'insoddisfazione per il tipo di lavoro svolto, sia in termini di mansioni che di retribuzione (dal 6,9 al 13,5%). Il 62% delle neo-madri residenti nel Mezzogiorno motiva la scelta di lasciare il lavoro "per avere più tempo da trascorrere con i figli", una proporzione decisamente più alta rispetto a quella delle residenti al Nord e al Centro (rispettivamente il 50,9 e il 46,5%).

Per molte intervistate lasciare il lavoro dopo la nascita di un figlio è solo una condizione temporanea: al momento dell'intervista, infatti, quando il bambino ha ormai quasi due anni, dichiara di aver cercato un nuovo lavoro nelle ultime quattro settimane il 35,8% delle donne che si sono licenziate, mentre questa proporzione è solo del 19,8% per le neo-madri che non erano occupate né alla gravidanza né al momento dell'intervista. Tuttavia, le

difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro possono, nel tempo, tradursi in una crescita dell'inattività femminile legata a fenomeni di scoraggiamento, ovvero al ripresentarsi del tradizionale ruolo in famiglia con l'abbandono della ricerca di un impiego.

Nel 2012, il 77,3% delle neo-madri mantiene a due anni dalla nascita del figlio il lavoro che svolgeva in gravidanza (era l'81,6% nel 2005): di queste, tuttavia, ben il 43,1% dichiara di avere problemi di conciliazione, una proporzione che è andata aumentando nel tempo (erano il 36,4% nel 2003 e il 39,2% nel 2005). Gli ostacoli che si frappongono alla conciliazione dei tempi del lavoro con quelli familiari sono, oggi come in passato, riconducibili principalmente alla rigidità nell'orario di lavoro (impossibilità di entrare più tardi o uscire anticipatamente se necessario, o di usufruire di ore di permesso privato, ecc.), indicata come prioritaria dal 52,5% delle neo-madri che dichiarano di avere problemi di conciliazione, mentre l'obbligo di svolgere dei turni, di lavorare in orario serale o nel fine settimana nel complesso è considerato il principale problema dal 20,5% delle intervistate.

2.3 Le difficoltà dei giovani

Nel 2011 il tasso di occupazione dei 18-29enni è sceso al 41%, dopo aver toccato il valore massimo del 53,7% nel 2002. Il tasso di disoccupazione dei 18-29enni, dopo una costante discesa tra il 2000 e il 2007, ha avuto un'impennata nel corso degli ultimi quattro anni raggiungendo, nel 2011, il 20,2%, un punto percentuale al di sotto del picco che si registrò nel 1997. Andamenti temporali simili si evidenziano in tutte le aree territoriali del Paese, con tassi di occupazione e di disoccupazione del Centro-Nord e del Mezzogiorno che si muovono in parallelo, seppur su livelli significativamente diversi.

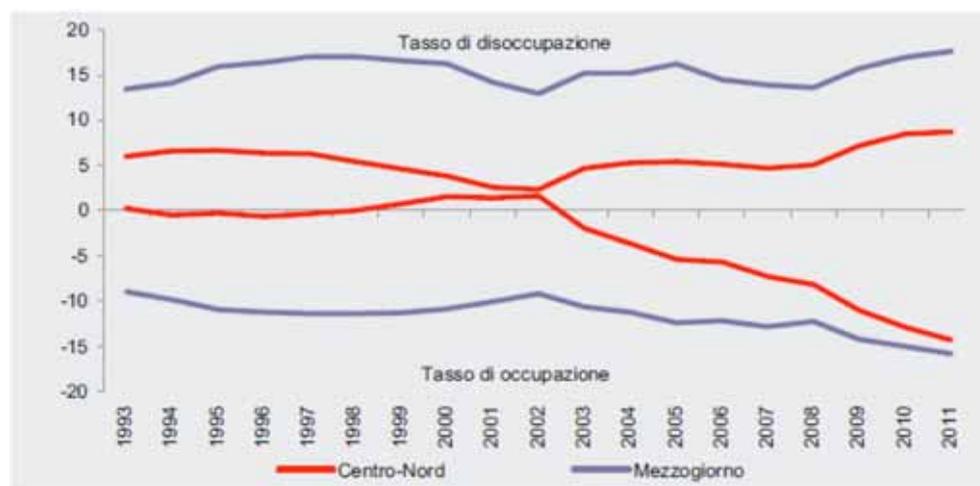
Le difficoltà di questa componente della forza lavoro si riscontrano confrontando gli indicatori specifici giovanili con quelli complessivi: ad esempio, il divario tra il tasso di occupazione dei 18-29enni e quello della popolazione tra 15 e 64 anni, dopo esser rimasto sostanzialmente stabile tra il 1993 e il 2002 (oscillando tra 3,8 e 5,5 punti percentuali), nel corso dell'ultimo decennio è andato progressivamente allargandosi, fino a raggiungere nel 2011 i 15,9 punti percentuali, con tassi di occupazione pari rispettivamente al 41 e al 56,9%. La distanza tra il tasso di disoccupazione giovanile e quello complessivo si è allargata a sfavore dei giovani tra il 1993 e il 1997, ed è tornata ad aumentare sensibilmente, dopo un periodo di

riduzione e di successiva sostanziale stabilità, a partire dal 2008, per superare le due cifre nel 2009 (17,9% per i giovani e 7,8% per la popolazione complessiva). Lo scorso anno il divario ha raggiunto il livello più elevato dal 1993, con un tasso di disoccupazione dei 18-29enni pari al 20,2%, a fronte dell'8,4% totale.

A livello territoriale, il divario del tasso di occupazione relativo al Centro-Nord, mantenutosi pressoché nullo o al più in modesto rialzo a tutto il 2002, si è progressivamente ampliato nella seconda metà dello scorso decennio con ritmi decisamente superiori a quelli del Mezzogiorno.

Il peso dei giovani sul totale della popolazione è diminuito dal 19% nel 1993 al 12,9 per cento nel 2011. Questo cambiamento demografico ha fatto sì che, pur aumentando il tasso di disoccupazione giovanile, il numero di giovani disoccupati oggi è più basso di quindici anni fa: nel 1995, infatti, anno di picco, i giovani disoccupati erano 1 milione 302 mila, nel 2011 sono 808 mila. La disoccupazione giovanile, inoltre, si alterna spesso con l'occupazione a termine: se nel passato la prima corrispondeva principalmente all'attesa del lavoro stabile, oggi essa è prevalentemente determinata dall'instabilità del lavoro per i giovani, cioè dall'alternarsi di brevi fasi lavorative e periodi di disoccupazione.

Figura 21 - Divario tra il tasso di disoccupazione e di occupazione dei giovani (18-29 anni) e totale per ripartizione geografica
Anni 1993-2011 (valori %) - Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro



Peraltro, sia la disoccupazione sia la precarietà hanno ormai assunto un carattere non solo giovanile.

L'area dei senza lavoro, concentrata fino al 1997 per oltre la metà tra i 18-29enni, successivamente interessa sempre più le altre classi di età (Figura 2.21); la quota dei disoccupati tra i 30-39enni, ancora pari al 19% nel 1993, si porta al 29,9% nel 2007 per rimanere intorno a tale livello nel triennio successivo e ridursi moderatamente al 25,7% nel 2011. Anche i 40-49enni e la classe di età più adulta (50 anni e oltre) segnalano, pur se in misura più contenuta, continui aumenti della quota di disoccupati. Per altro verso, l'occupazione a tempo determinato coinvolge non solo i giovani (Figura 2.22), tanto che nel 2011 la quota dei 30-39enni sul totale degli occupati a termine è pari al 12,6% e quella dei 40-49enni all'8,8% (erano, rispettivamente, il 7,7 e il 5,3% nel 1993).

Figura 22 - Disoccupati per classe di età - Anni 1993-2011 (in migliaia)

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro



La popolazione giovanile italiana si caratterizza, infine, per una quota dei Neet (giovani che non studiano e non lavorano) sensibilmente superiore (22,1% nel 2010) alla media europea (15,3%). L'incidenza è significativamente più alta rispetto agli altri grandi paesi europei quali la Germania (10,7%), il Regno Unito e la Francia (14,6% entrambi), ed è simile

a quella della Spagna, che con il 20,4% si colloca al quint'ultimo posto dell'Unione europea. In Italia si tratta di oltre 2,1 milioni di persone e il divario con gli altri paesi riflette il minore inserimento dei giovani italiani nell'occupazione e la loro maggiore presenza nella condizione di inattività (piuttosto che di disoccupazione). Peraltro, la quota di giovani che non lavorano e non studiano aumenta a seguito della crisi del 2008-2009 e raggiunge il livello più alto nel Mezzogiorno, 31,9%, un valore quasi doppio rispetto a quello del Centro-Nord.

Campania e Sicilia sono le regioni con le quote più elevate, superiori al 35%, seguite da Calabria e Puglia, con valori rispettivamente pari al 31,8 e al 29,2%.

Figura 23 - Occupati a tempo determinato per classe di età

Anni 1993-2011 (in migliaia) -

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro



2.4 Condizioni di vita e opportunità

La mobilità sociale si riferisce all'insieme dei cambiamenti di classe sociale delle figlie e dei figli rispetto ai genitori, nel passaggio da una generazione all'altra (mobilità intergenerazionale), oppure ai cambiamenti che avvengono nel corso della vita di un individuo (mobilità intragenerazionale).

Di conseguenza il tasso di mobilità assoluta di un paese è dato dal rapporto tra gli individui che raggiungono posizioni diverse da quelle di origine (le proprie o quelle dei propri genitori) e la popolazione totale.

Per misurare il grado di mobilità si sono confrontate le classi sociali degli occupati di almeno 18 anni con quelle a cui appartenevano i loro padri all'epoca in cui gli intervistati avevano 14 anni, età in cui gli individui decidono, per la prima volta, se proseguire gli studi o lavorare. Il numero di transizioni da un classe all'altra, osservato nei dati, è elevato e riflette i radicali cambiamenti nella struttura dell'occupazione che, a partire dal dopoguerra, hanno drasticamente alterato le dimensioni delle singole classi sociali.

Nel 2009, la quota di occupati che si trova in una classe sociale diversa da quella dei padri è del 62,6%, un dato non diverso da quello del 1998. Per le donne si osservano tassi di mobilità assoluta più alti (65,9% contro il 60,6% degli uomini). Sono soprattutto i figli degli occupati nel settore agricolo che hanno cambiato classe sociale rispetto ai genitori: si sono spostati 9 figli di operai agricoli e poco meno di 9 figli dei coltivatori diretti e piccoli proprietari terrieri su 10 (93% se femmine e 82 se maschi).

Questo risultato riflette la generale riallocazione dell'attività produttiva che ha interessato l'economia italiana, in particolare negli ultimi venti anni, il cui risultato è stata una progressiva riduzione del peso dell'agricoltura a favore di altri settori, in particolare quello terziario: la quota degli operai agricoli sul totale degli occupati si è ridotta considerevolmente, passando dal 7,7% all'1,6%.

Tabella 5 - Occupati di 18 anni e più per classe occupazionale attuale, sesso e classe occupazionale del padre - Anno 2009 (composizioni %)
 Fonte: Istat, Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali"

CLASSE OCCUPAZIONALE DEL PADRE (a)	Classe occupazionale attuale						Totale	Occupati che hanno cambiato classe	Distribuzione all'origine
	Borghesia	Classe media impiegatizia	Piccola borghesia urbana	Piccola borghesia agricola	Classe operaia urbana	Classe operaia agricola			
MASCHI									
Borghesia	43,9	22,3	13,7	1,0	18,9	0,2	100,0	56,1	10,1
Classe media impiegatizia	24,0	42,7	12,2	0,6	20,0	0,4	100,0	57,3	17,8
Piccola borghesia urbana	18,0	20,8	33,3	0,3	26,9	0,8	100,0	66,7	16,0
Piccola borghesia agricola	12,2	13,8	20,6	17,9	30,8	4,7	100,0	82,1	7,7
Classe operaia urbana	10,0	22,3	15,7	0,6	50,1	1,2	100,0	49,9	39,5
Classe operaia agricola	8,3	15,0	17,7	4,4	44,4	10,2	100,0	89,8	8,9
Totale	17,2	24,4	18,2	2,3	35,9	2,0	100,0	60,6	100,0
FEMMINE									
Borghesia	30,9	47,2	10,2	0,5	10,8	0,3	100,0	69,1	12,7
Classe media impiegatizia	16,4	59,7	10,9	0,5	12,2	0,3	100,0	40,3	20,7
Piccola borghesia urbana	12,4	48,2	18,7	0,8	19,5	0,5	100,0	81,3	16,3
Piccola borghesia agricola	7,9	38,1	15,0	7,2	28,9	2,9	100,0	92,8	5,6
Classe operaia urbana	6,1	46,1	10,9	0,3	35,9	0,7	100,0	64,1	38,9
Classe operaia agricola	3,9	22,7	13,1	2,3	51,9	6,0	100,0	94,0	5,9
Totale	12,4	47,6	12,4	0,9	25,7	1,0	100,0	65,9	100,0
TOTALE									
Borghesia	38,1	33,3	12,1	0,8	15,4	0,3	100,0	61,9	11,1
Classe media impiegatizia	20,8	49,9	11,6	0,6	16,7	0,4	100,0	50,1	18,9
Piccola borghesia urbana	15,8	31,4	27,6	0,5	24,0	0,7	100,0	72,4	16,1
Piccola borghesia agricola	10,8	21,4	18,9	14,6	30,2	4,1	100,0	85,4	6,9
Classe operaia urbana	8,5	31,4	13,8	0,5	44,7	1,0	100,0	55,3	39,3
Classe operaia agricola	7,0	17,3	16,3	3,8	46,6	9,0	100,0	91,0	7,7
Totale	15,3	33,3	16,0	1,8	32,0	1,6	100,0	62,6	100,0

Mostrano un'elevata mobilità anche i discendenti della piccola borghesia urbana (81,3% se femmine e 66,7% se maschi) e dei dirigenti, imprenditori e liberi professionisti (69,1% se femmine e 56,1% se maschi). La classe operaia urbana e la classe media impiegatizia sono caratterizzate, invece, da una mobilità più contenuta: solo la metà dei figli, infatti, si è collocata in una classe diversa da quella dei loro padri. Nel primo caso, tuttavia, i valori sono più elevati nel caso delle donne (64,1% contro 49,9%), mentre nel secondo avviene l'inverso e sono gli uomini a muoversi di più (57,3% contro solo il 40,3%).

Alcune classi mostrano una maggiore forza di attrazione rispetto ad altre: gran parte delle donne che hanno cambiato classe di appartenenza si sono spostate nella classe media impiegatizia, destinazione del 48,2% delle figlie della piccola borghesia urbana e del 46,1% di quelle di operai urbani, mentre gli uomini sono passati soprattutto nella classe operaia e in quella impiegatizia.

L'istruzione svolge un ruolo fondamentale nel favorire la mobilità: da un lato, essa è un importante fattore di promozione sociale, dall'altro la classe di origine è determinante nel condizionare la scelta del percorso di studi sin dall'inizio, ma anche il successo scolastico e, attraverso gli esiti del percorso formativo, le probabilità di occupazione e di carriera. Gli occupati con un titolo di studio medio-alto mostrano un tasso relativamente più elevato di mobilità assoluta: il 66 per cento tra quanti hanno un titolo secondario o universitario provengono da una classe sociale diversa. Fra i laureati, quelli provenienti dalla classe operaia urbana si sono spostati verso altre classi nella grande maggioranza dei casi (91,7%): in particolare, il 48,9% ha raggiunto la classe media impiegatizia e il 32,6% la classe apicale (borghesia). Dei figli della piccola borghesia urbana che hanno conseguito un'istruzione universitaria, il 44,1% si trova oggi nella borghesia e il 40,7% nella classe media impiegatizia. A parità di classe di origine, un elevato titolo di studio del genitore favorisce la mobilità verso l'alto e tutela coloro che già partono da situazioni più vantaggiose. Infatti, fra i figli di operai urbani, hanno avuto maggiori probabilità di spostarsi verso la classe media impiegatizia quelli il cui genitore aveva un diploma superiore o un titolo universitario (37,3% rispetto al 30,8% dei figli di chi aveva studiato "al più fino alle medie"). Inoltre, coloro che hanno genitori dirigenti, imprenditori o liberi professionisti rimangono più facilmente nella classe di partenza nei casi in cui il padre aveva un titolo di studio elevato (46,2% se con diploma o università, contro il 21,7% nel caso di istruzione non superiore alla scuola media). Al contrario, un basso livello di istruzione dei padri comporta una minore mobilità dei figli: il 45,0% dei figli di padri della classe operaia urbana con al più la licenza media rimane nella classe di origine.

Il ruolo determinante dell'istruzione emerge anche considerando la mobilità discendente: 9 occupati su 10 di origine borghese in possesso della licenza media hanno cambiato posizione sociale e nel 57,1% dei casi sono "retrocessi" tra gli operai dell'industria e dei servizi.

A fronte di una sostanziale stabilità nel tempo della mobilità sociale, i giovani che si sono presentati per la prima volta sul mercato del lavoro si sono misurati con i mutamenti delle opportunità di mobilità sociale che sono andati via via a loro svantaggio. Confrontando i giovani delle generazioni entrate entro i 25 anni nel mondo del lavoro, risulta che le opportunità di miglioramento della propria condizione sociale rispetto a quella del padre (mobilità ascendente), cresciute in passato per tutte le

generazioni, fino a quelle nate negli anni '50, si sono poi ridotte per le generazioni successive, cioè quelle di chi oggi ha meno di 50 anni.

Contestualmente, il rischio di peggiorare rispetto alla condizione del padre (mobilità discendente, anche questa misurata al momento del primo lavoro), che si era ridotto per lungo tempo, segna un incremento per i nati dalla seconda metà degli anni '50, che si fa più marcato a partire dai nati dalla seconda metà degli anni '60 in poi. Per queste coorti, dunque, è diventato progressivamente più difficile collocarsi, sin dall'inizio della carriera lavorativa, in una classe sociale superiore. In aggiunta, per chi è nato nei primi anni '70 o negli anni successivi la mobilità in discesa è più alta di quella sperimentata a suo tempo dalle persone che oggi hanno 65 anni e più.

Tabella 6 - Persone di 25 anni e più che hanno iniziato a lavorare entro 25 anni d'età per generazione etipologia di mobilità al primo lavoro e a cinque anni dal primo lavoro

Anno 2009 (per 100 persone con esperienza di lavoro entro i 25 anni)

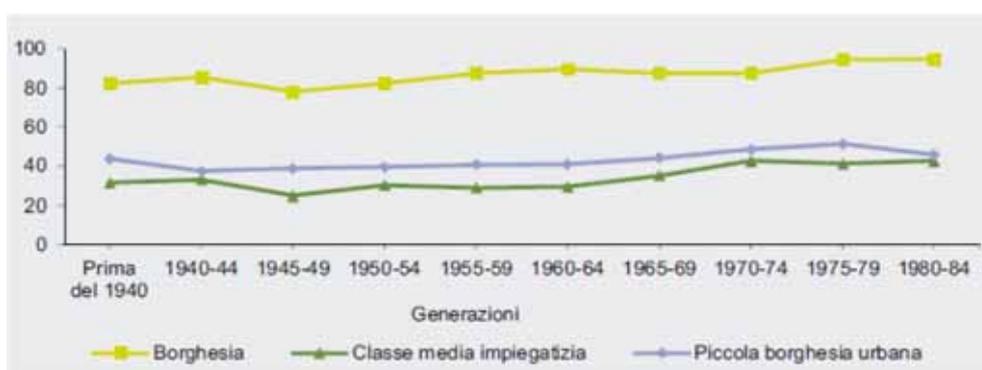
Fonte: Istat, *Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali"*

	Prima del 1940	1940-44	1945-49	1950-54	1955-59	1960-64	1965-69	1970-74	1975-79	1980-84	Totale
Mobilità al primo lavoro (a)											
Immobili	47,6	40,7	42,5	43,5	41,1	44,3	43,6	43,8	44,9	41,9	43,8
Mobili	52,4	59,3	57,5	56,5	58,9	55,7	56,4	56,2	55,1	58,1	56,2
Ascendente	14,3	15,5	17,4	20,1	22,3	19,1	19,7	15,3	15,7	16,4	17,5
Laterale	18,2	20,5	19,5	17,2	15,3	14,9	12,8	11,8	11,5	12,3	15,4
Discendente	20,0	23,4	20,6	19,1	21,3	21,7	23,9	29,1	27,9	29,5	23,3
Mobilità a cinque anni dal primo lavoro (b)											
Immobili	47,7	40,6	41,5	40,8	39,3	42,7	42,8	42,8	43,6	42,8	42,9
Mobili	52,3	59,4	58,5	59,2	60,7	57,3	57,2	57,2	56,4	57,2	57,1
Ascendente	15,9	17,4	20,4	24,5	27,5	24,5	24,5	19,5	19,8	19,5	21,2
Laterale	18,5	21,7	19,1	17,4	16,1	15,1	12,7	12,7	13,3	11,9	16,0
Discendente	17,8	20,3	19,0	17,4	17,0	17,8	20,0	24,9	23,2	25,8	19,9

Le crescenti difficoltà per i giovani al primo impiego sono trasversali: gli occupati delle generazioni più recenti, se provenienti dalla borghesia o dalla classe media impiegatizia, retrocedono più spesso dei loro padri/nonni e i figli di operai salgono in misura minore di quanti li hanno preceduti negli ultimi 30 anni.

Figura 24- Tasso di mobilità intergenerazionale discendente al primo lavoro per generazione e classi sociali di origine
Anno 2009 (per 100 persone con esperienza di lavoro entro i 25 anni)

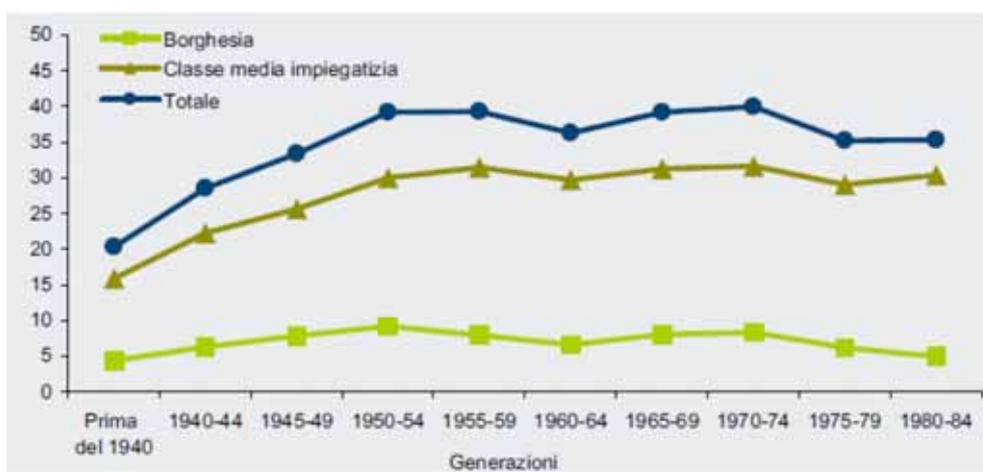
Fonte: Istat, Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali"



Se borghesia e classe media impiegatizia hanno rappresentato lo sbocco occupazionale di molti giovani al primo ingresso nel mondo del lavoro per gran parte delle generazioni passate, ciò è sempre meno vero per i nuovi occupati ed anche considerando soglie di età al primo lavoro più alte gli andamenti descritti sono confermati: per chi inizia a lavorare entro i 30 anni le opportunità lavorative sono migliorate nel tempo fino alla generazione degli anni '50 (la mobilità ascendente è passata dal 15,6% per i nati prima del 1940 al 19,3% per i nati nel 1945-1949 e al 23,8% per i nati nel 1955-1959), ma successivamente il tasso di mobilità ascendente al primo lavoro si è progressivamente ridotto, raggiungendo il 18,1% per i nati alla fine degli anni '70. Contestualmente è significativamente aumentata la possibilità di peggiorare la posizione di origine sin dalla prima occupazione.

D'altra parte, lo svantaggio all'ingresso delle ultime generazioni non si colma neppure se si esaminano i dati considerando la posizione acquisita, passati 5 anni: il 29,5% dei nati nel periodo 1980-1984 che hanno iniziato a lavorare prima dei 25 anni peggiora la sua posizione e di questi, dopo 5 anni, il 25,8% risulta ancora in posizione meno elevata della famiglia di origine.

Figura 25 - Persone di 18 anni e più occupate al primo lavoro nelle classi borghese e media impiegatizia per generazione
Anno 2009 (per 100 persone con esperienza di lavoro entro i 25 anni)
Fonte: Istat, Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali"



Infine, l'analisi della "mobilità relativa" consente di valutare se, e in quale misura, le opportunità di migliorare la propria posizione sociale rispetto a quella dei genitori, o anche nel corso della vita, siano equamente distribuite fra le diverse classi sociali, indipendentemente dai cambiamenti indotti dalla modifica della struttura generale dell'occupazione. Idealmente, in una società che voglia offrire pari opportunità iniziali a tutti gli individui, la probabilità di mobilità verso una qualsiasi posizione della scala sociale dovrebbe essere uguale e, dunque, indipendente dalla classe sociale di partenza.

L'Italia, pur avendo registrato un'alta mobilità assoluta, è tuttavia un paese caratterizzato a tutt'oggi da una scarsa fluidità sociale. Attualmente, la classe di origine influisce in misura rilevante sulla mobilità sociale, determinando disuguaglianze nelle opportunità degli individui. In particolare, i valori che si collocano sulla diagonale principale della tavola di mobilità relativa, rivelano che, al netto degli effetti strutturali, tutte le classi (in particolare quelle poste agli estremi della scala sociale) tendono a trattenere al loro interno buona parte dei propri figli.

I valori fuori dalla diagonale principale mostrano poi che i cambiamenti di classe sono tanto meno frequenti quanto più grande è la distanza sociale che le separa. Ad esempio, fra gli occupati che hanno un padre borghese, la frequenza di chi rimane nella stessa classe di partenza è molto più alta (coefficiente concorrenziale pari a 1,84) rispetto alla mobilità verso la borghesia di chi è nato in altre condizioni sociali. In particolare, solo pochi di quanti provengono dalla piccola borghesia agricola e dal proletariato, soprattutto agricolo, riescono ad accedervi.

Tabella 7 - Indici di mobilità relativa per gli occupati di 18 anni e più per classe occupazionale attuale, sesso e classe occupazionale del padre
Anno 2009 (coefficienti concorrenziali medi)

Fonte: Istat, Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali"

CLASSE OCCUPAZIONALE DEL PADRE (b)	Classe occupazionale attuale					
	Borghesia	Classe media impiegatizia	Piccola borghesia urbana	Piccola borghesia agricola	Classe operaia urbana	Classe operaia agricola
MASCHI						
Borghesia	1,85	0,50	0,05	-0,13	-0,22	-2,05
Classe media impiegatizia	0,95	1,40	-0,15	-0,87	-0,18	-1,16
Piccola borghesia urbana	0,47	0,30	1,23	-1,78	0,18	-0,40
Piccola borghesia agricola	-1,20	-1,39	-0,56	2,81	-0,73	1,07
Classe operaia urbana	-0,48	0,30	0,04	-1,00	0,97	0,17
Classe operaia agricola	-1,59	-1,10	-0,82	0,96	-0,03	2,38
FEMMINE						
Borghesia	1,90	0,55	0,06	-0,63	-0,69	-1,25
Classe media impiegatizia	1,11	0,94	0,20	-0,61	-0,46	-1,17
Piccola borghesia urbana	0,33	0,26	0,61	-0,32	-0,16	-0,71
Piccola borghesia agricola	-1,15	-0,89	-0,53	2,09	-0,42	0,91
Classe operaia urbana	-0,39	0,50	0,13	-1,26	1,03	-0,01
Classe operaia agricola	-1,85	-1,37	-0,46	0,73	0,70	2,25
TOTALE						
Borghesia	1,84	0,61	0,02	-0,32	-0,40	-1,75
Classe media impiegatizia	1,01	1,23	0,00	-0,84	-0,24	-1,16
Piccola borghesia urbana	0,39	0,34	1,02	-1,20	0,06	-0,60
Piccola borghesia agricola	-1,19	-1,24	-0,56	2,61	-0,64	1,02
Classe operaia urbana	-0,45	0,39	0,07	-1,13	1,01	0,12
Classe operaia agricola	-1,59	-1,33	-0,55	0,89	0,21	2,37

D'altra parte, risulta evidente come le classi più elevate riescano ad assicurare ai propri figli un vantaggio nell'accesso a posizioni di privilegio e un maggiore livello di protezione dal rischio di mobilità verso il basso. Similmente, i discendenti del ceto medio hanno maggiori possibilità di migliorare la loro posizione (coefficiente 1,01) e non finiscono quasi mai nella classe operaia e della piccola borghesia agricola.

2.5 Le disparità nei percorsi formativi e lavorativi

Il raggiungimento di elevati livelli di istruzione, può fornire maggiori opportunità di occupazione, percorsi lavorativi più dinamici e, attraverso il lavoro, consentire l'accesso alla mobilità sociale verso l'alto. Tuttavia, se le scelte di iniziare un percorso scolastico invece di un altro, gli anni dedicati a percorrerlo e gli esiti al termine di esso dipendono fortemente dall'origine sociale, l'istruzione non riesce a svolgere la sua funzione di promozione sociale e le disuguaglianze tra classi tendono a riprodursi e a permanere nel tempo. In Italia, anche tra le generazioni più giovani, la partecipazione all'istruzione secondaria superiore e post-secondaria e il successo scolastico variano significativamente tra classi sociali.

Come abbiamo visto, se un titolo di studio elevato aumenta le probabilità di salire o di rimanere in alto nella scala sociale, la percentuale di chi acquisisce la laurea è molto diversa tra classi: si va dal 43% dei figli della borghesia della generazione dei nati nel periodo 1970-1979 al solo 10% di quelli della classe operaia, mentre per i figli della classe media impiegatizia si arriva al 29% e tra i discendenti della piccola borghesia al 16%.

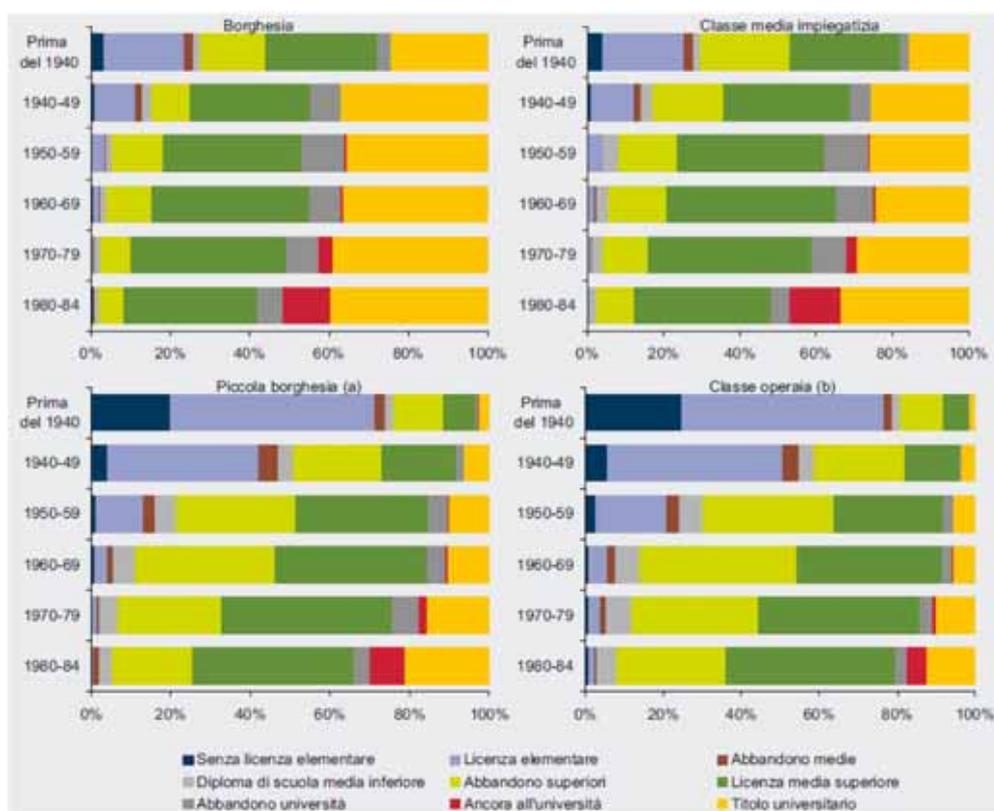
Il titolo di studio dei genitori è elemento fondamentale nel percorso di istruzione dei figli, per tutte le classi sociali. Ad esempio, nell'ambito della borghesia, solo il 16,7% di soggetti il cui padre ha un titolo di studio non superiore alla licenza media consegue un titolo universitario, contro il 51,9% di quelli che discendono da chi ha un titolo di scuola superiore o la laurea. Quadro analogo si riscontra se si esaminano i dati relativi alla classe operaia: il cinque per cento di figli di operai con al massimo la licenza media consegue un titolo universitario, mentre tale percentuale sale al 19,5% quando il padre ha completato gli studi secondari superiori o post-secondari.

Per osservare i percorsi di istruzione dei diversi sottogruppi di popolazione nel corso del tempo è utile fare un confronto tra due generazioni: la più giovane, quella dei nati nel 1970-1979 (al netto di un 1,9% che ancora studia all'università), e i nati nel 1940-1949, che qui rappresentano la generazione dei genitori.

Figura 26 - Popolazione di 25 anni e più per generazione, classe occupazionale del padre e percorso di istruzione

Anno 2009 (per 100 persone della stessa generazione)

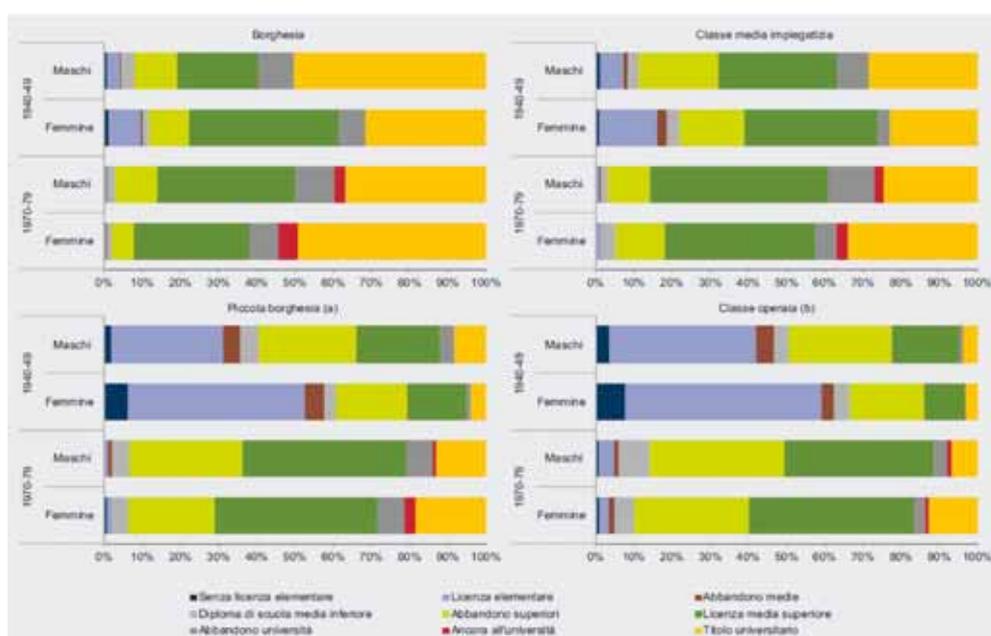
Fonte: Istat, Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali"



Naturalmente, i più giovani mostrano un tasso di conseguimento di un titolo elevato, di scuola secondaria superiore o universitario, più che doppio rispetto ai nati negli anni '40 (66,6% contro il 29,7%). Nel tempo le disuguaglianze tra classi si riducono, ma rimangono elevate: 55,4% dei figli della classe operaia ottengono tali titoli contro l'89,1% tra i figli della classe sociale più agiata, e tale distanza si conferma soprattutto con riferimento al conseguimento del titolo universitario.

Figura 27 - Popolazione di 25 anni e più delle generazioni 1940-1949 e 1970-1979 per sesso, classe occupazionale del padre e percorso di istruzione
 Anno 2009 (per 100 persone della stessa generazione)

Fonte: Istat, Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali"



Le donne hanno migliorato il loro livello di istruzione più di quanto abbiano fatto gli uomini: nella generazione più anziana, il 34% dei maschi aveva un titolo elevato contro il 25,7% delle donne, mentre nella generazione più giovane la situazione è ribaltata (64% contro 69,3%). L'aumento dell'istruzione femminile ha riguardato, in maniera particolare, il conseguimento di un titolo di studio universitario, dove le donne della generazione più giovane hanno superato i loro coetanei: si è passati, infatti, da una quota di laureate pari al 7,3% (10,6% se maschi) al 21,7% per le nate negli anni 1970-1979 (15,2 se maschi).

L'aumento dell'incidenza di laureate nella popolazione femminile è indipendente dalla classe sociale di origine: quelle che provengono dalla

classe operaia quadruplicano il tasso di conseguimento della laurea (dal 3,2 al 12,8%). Miglioramenti importanti si registrano anche per le altre classi (dal 4,0 al 18,5% per quelle provenienti dalla piccola borghesia; dal 23 al 34% per le discendenti della classe media impiegatizia; dal 31,5 al 49,2% per quelle nate in famiglie borghesi). Anche tra le più giovani, tuttavia, permangono significative differenze tra diverse classi. Al contrario, tra i maschi con genitori borghesi e della classe media impiegatizia si è registrata una riduzione del tasso di conseguimento della laurea.

Nelle generazioni più giovani, l'elemento di discriminazione fondamentale tra classi sociali nel conseguimento del titolo di scuola secondaria superiore non è tanto la differenza nelle iscrizioni, quanto quella relativa agli abbandoni prematuri, i quali si mantengono a livelli molto elevati, pur se in diminuzione nel corso del tempo. I figli degli operai nati negli anni '70 che hanno abbandonato la scuola superiore sono ancora il 37% del totale dei giovani di quella generazione, contro l'8,7% dei figli della classe sociale più alta. Peraltro, l'abbandono degli studi si manifesta in maniera molto differenziata tra uomini e donne: le ragazze che intraprendono un corso di studi superiore sono generalmente più determinate nel portarlo a termine. Gli uomini nati nel periodo 1970-1979 hanno, infatti, abbandonato gli studi senza completare il percorso secondario superiore intrapreso nel 29,5% dei casi contro il 24,6% delle donne.

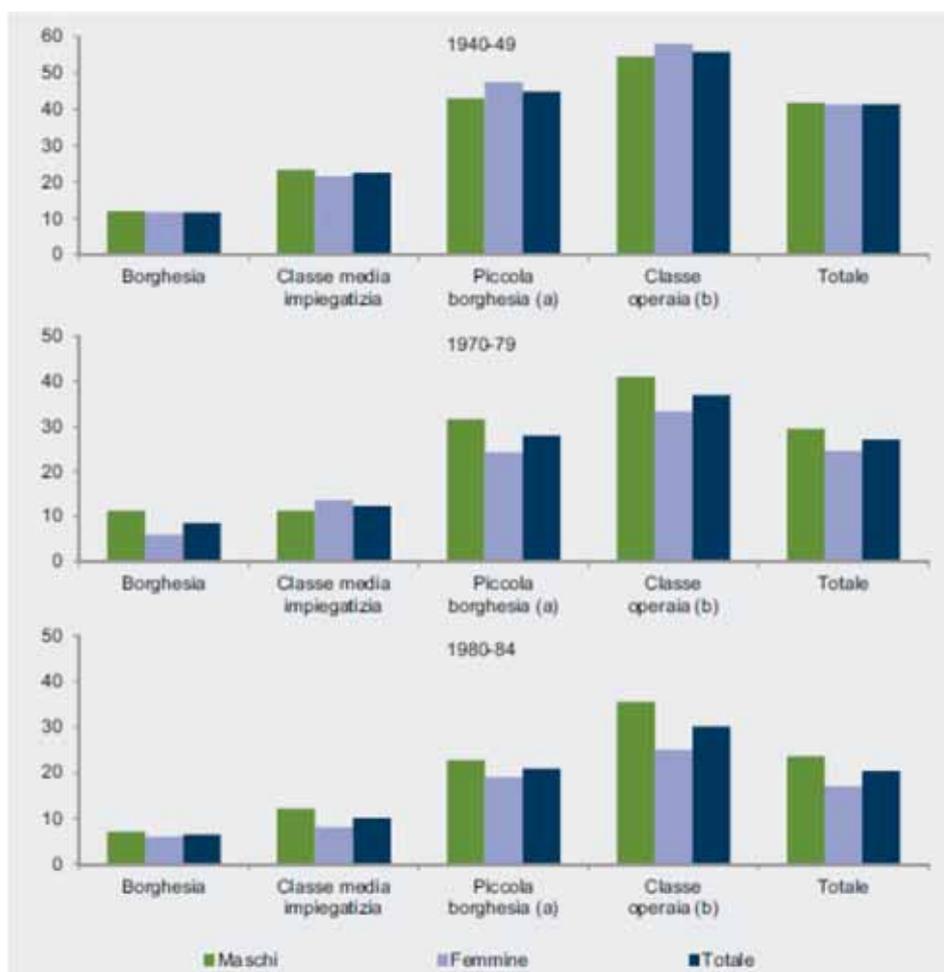
Il maggiore successo femminile nel conseguire un diploma superiore si riscontra, peraltro, all'interno di tutte le classi sociali di origine, ad eccezione di quella media impiegatizia e riguarda le generazioni più recenti e non quelle degli anni '40.

Naturalmente, contribuisce a spiegare la differenza tra maschi e femmine la maggiore facilità dei primi ad entrare molto giovani nel mercato del lavoro, ma anche il titolo di studio del padre è determinante nel successo scolastico degli iscritti alla scuola secondaria superiore: ogni cento nati negli anni '70, il 35% dei figli di padri con al massimo la licenza di scuola media ha abbandonato gli studi senza conseguire un titolo secondario superiore, rispetto al 7% che si registra tra i figli di genitori con titolo di studio più elevato.

Figura 28 - Persone delle generazioni 1940-1949, 1970-1979 e 1980-1984 che hanno abbandonato gli studi secondari superiori per classe occupazionale del padre e sesso

Anno 2009 (per 100 iscritti a un corso secondario superiore)

Fonte: Istat, Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali"



Estendendo l'analisi a una generazione più giovane, quella dei nati nel periodo 1980-1984, diminuisce ulteriormente l'abbandono degli studi

secondari superiori, raggiungendo una percentuale del 20,5% (era il 27,1% tra gli iscritti della coorte degli anni '70).

La riduzione riguarda tutte le classi sociali, ma è più accentuata per i figli della borghesia (6,7% nella generazione più giovane, due punti percentuali in meno rispetto alla precedente), mentre quelli degli operai abbandonano nel 30,3% dei casi, valore ancora molto alto, pur se inferiore di 7 punti percentuali rispetto alla coorte degli anni '70.

Rispetto, invece, al raggiungimento di un titolo universitario, la vera selezione avviene all'ingresso: si iscrive all'università il 55,8% dei figli della borghesia della generazione del 1970-1979, contro appena il 14,1% di quelli della classe operaia, mentre per i figli della classe media impiegatizia si arriva al 41% e al 24,5% tra quelli della piccola borghesia. Molto meno selettivo rispetto a quanto visto per la media superiore è l'abbandono prematuro degli studi universitari, oscillando tra il 16,1% dei figli della borghesia nati nel 1970-1979 e il 22,7% dei figli della classe operaia e il 28,6% dei figli della piccola borghesia. Probabilmente, questi ultimi possono fare affidamento sull'attività lavorativa autonoma, di tipo familiare, tant'è vero che il tasso di abbandono era il più elevato anche tra i nati trenta anni prima (28,2%). Nel corso delle generazioni si osserva invece un aumento degli abbandoni tra i figli della classe operaia, che passano dal 14,6 ogni cento iscritti al 22,7%, mentre per i figli dei borghesi si osserva una quota inferiore al 17%, stabile nel tempo.

Nella generazione più giovane, quella dei nati nei primi anni '80, aumenta comunque la propensione a iscriversi all'università, raggiungendo un valore pari al 36,4%, rispetto al 26,7% dei nati negli anni '70. Permangono, tuttavia, differenze di classe molto ampie: il 61,9% dei figli dei borghesi si sono iscritti all'università, contro il 20,3 dei figli di operai, a sottolineare che la selezione avviene già dal momento dell'iscrizione. Parallelamente, anche a seguito delle recenti riforme che hanno riguardato l'università, diminuisce considerevolmente il tasso di abbandono degli studi, pari all'11,5%, circa la metà rispetto alla generazione precedente. Il calo è particolarmente rilevante per gli uomini (dal 28,9% al 12,6%), nonché per i figli della classe media impiegatizia (dal 22 al 9,3%) e della piccola borghesia (dal 28,6 al 12,3%).

L'accesso al primo lavoro può condizionare i percorsi lavorativi e le opportunità di salire di livello sociale successivamente o di conservare nel tempo un livello alto. Infatti, la classe sociale di provenienza, attraverso gli

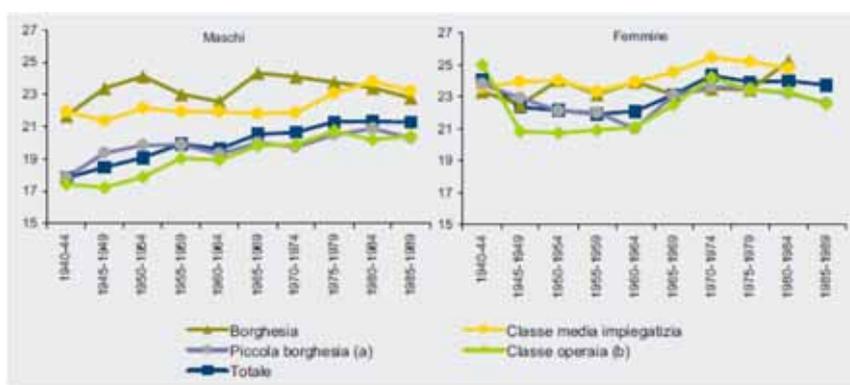
effetti che ha sulle scelte di istruzione e sulla probabilità di completare gli studi, influisce sulle modalità e sul momento di ingresso nel mercato del lavoro.

L'età di ingresso nel mercato del lavoro per le ultime generazioni si è alzata tra gli uomini: l'età mediana passa da circa 18 a circa 21 anni, mentre tra le donne, dopo essere scesa a circa 21 anni per le generazioni delle nate nei primi anni '60, torna a salire e raggiunge i 24 anni per la generazione più giovane (come per la più anziana). I discendenti della classe operaia si caratterizzano comunque, ancora oggi, per un ingresso anticipato rispetto ai coetanei di diversa origine sociale, anche se, col tempo, le differenze tra le classi vanno riducendosi.

Quanto alle modalità d'ingresso, le recenti riforme del mercato del lavoro hanno fatto crescere significativamente il peso degli occupati atipici (dipendenti a tempo determinato, collaboratori o prestatori d'opera occasionale), cosicché il lavoro atipico ha interessato in misura crescente le generazioni più recenti.

Figura 29 - Età mediana al primo lavoro per sesso, generazione e classe sociale di origine - Anno 2009 (stime di Kaplan e Meier)

Fonte: Istat, Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali"



Partendo dalle ultime coorti di età, per quella dei nati a partire dal 1980, la quota di lavoratori atipici al primo lavoro è del 44,6%, a fronte di percentuali del 31,1% per i nati negli anni '70, del 23,2% per quella degli anni '60 e di circa un sesto tra i nati nei decenni precedenti.

Tavola 8 - Persone di 16-64 anni che lavorano o hanno lavorato in passato per tipo di percorso lavorativo, sesso, generazione, ripartizione geografica, titolo di studio e classe sociale di origine

Anno 2009 (composizioni percentuali)

Fonte: Istat, *Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali"*

	Percorso lavorativo			Totale
	Sempre standard	Almeno una volta atipico	Di cui: atipico dal primo lavoro	
SESSO				
Uomini	69,1	30,2	23,9	100,0
Donne	61,5	37,3	29,3	100,0
GENERAZIONE				
1944-49	78,4	20,4	15,5	100,0
1950-59	73,5	25,8	18,2	100,0
1960-69	67,8	31,5	23,2	100,0
1970-79	60,9	38,4	31,1	100,0
1980-03	48,5	50,1	44,6	100,0
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA				
Nord	66,0	33,1	24,9	100,0
Centro	65,9	33,8	26,9	100,0
Mezzogiorno	65,0	33,8	28,9	100,0
TITOLO DI STUDIO				
Laurea e più	58,2	41,2	35,4	100,0
Diploma superiore (compresi 2-3 anni)	64,6	34,8	27,7	100,0
Fino alla scuola dell'obbligo	69,8	28,9	21,2	100,0
CLASSE DI ORIGINE (a)				
Borghesia	61,6	37,6	30,3	100,0
Classe media impiegatizia	61,6	37,5	31,7	100,0
Piccola borghesia (b)	69,3	30,0	22,8	100,0
Classe operaia (c)	66,2	32,7	25,4	100,0
Totale	65,7	33,4	26,3	100,0

Peraltro, le differenze di genere, a sfavore delle donne, sono particolarmente pronunciate per le generazioni più giovani. Focalizzando l'attenzione sulla generazione dei nati tra il 1970 e il 1984, si vede come i figli della classe media impiegatizia registrano percentuali di ingresso in posizione atipiche più elevate (39,5%) rispetto ai figli delle altre classi sociali, mentre i figli della piccola borghesia registrano il valore più basso (28,6%).

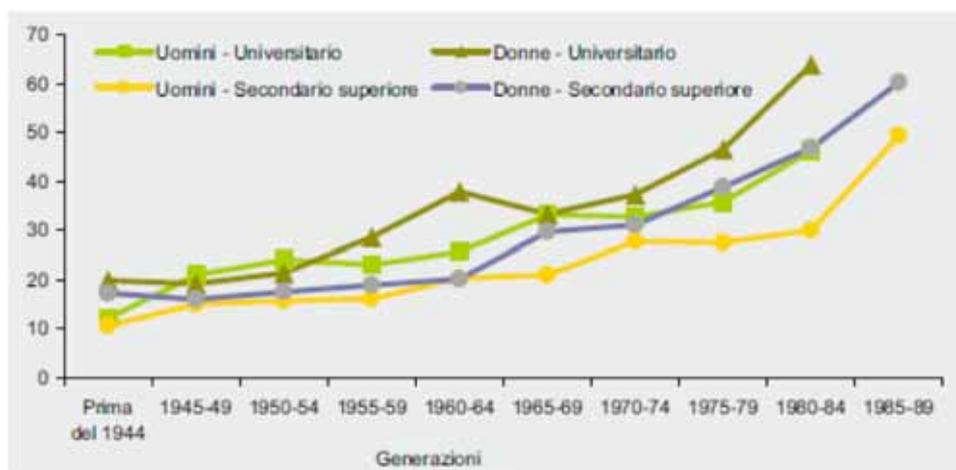
L'occupazione atipica al primo lavoro è diffusa anche per titoli di studio secondari superiori o universitari e cresce all'aumentare del titolo di studio, essendo pari al 21,2% per chi ha concluso la scuola dell'obbligo e al 35,4% per chi ha conseguito un titolo di studio universitario.

Inoltre le differenze di genere aumentano nel tempo, raggiungendo uno scarto di circa quattro punti percentuali tra i nati tra il 1960 e il 1974, di dodici tra i nati tra il 1975 e il 1979 e di sedici tra i più giovani.

Figura 30 - Lavoratori con contratti atipici al primo lavoro per generazione, titolo di studio e sesso

Anno 2009 (per 100 persone che lavorano o hanno lavorato in passato)

Fonte: Istat, Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali"



Le persone che hanno avuto almeno un episodio di lavoro atipico mostrano anche maggiore mobilità - in termini di tipo di lavoro o di posizione lavorativa - associata a una più alta discontinuità: il 31,8% ha avuto almeno quattro episodi lavorativi, il 20% tre. Al contrario, il 53,4% dei "sempre standard" ha avuto una sola esperienza di lavoro e il 26,1% ne ha avute due. Il fenomeno ha una maggiore diffusione presso la borghesia: infatti, la frequenza più alta di persone che hanno fatto un'esperienza di lavoro precario in almeno un'occasione nella vita (pari a poco più del 37%) si osserva tra gli occupati con padre appartenente alla borghesia e alla classe media impiegatizia, mentre fra chi proviene dalla classe operaia e dalla piccola borghesia si osservano frequenze leggermente inferiori.

Considerando i nati negli anni '60, mediamente entrati nel mercato del lavoro da 21,7 anni, i "sempre standard" hanno lavorato, al netto dei periodi di non occupazione, per 21 anni. La durata media dell'attività lavorativa di chi ha avuto almeno un contratto flessibile non raggiunge, invece, i 19 anni, e di questi circa otto sono stati impegnati in episodi lavorativi precari. Evidenze simili si hanno per la generazione degli anni

'70, sul mercato del lavoro mediamente da 12 anni e mezzo, escludendo i periodi di non occupazione, i "sempre standard" hanno accumulato 12 anni di lavoro, chi ha sperimentato contratti atipici solo 10,7 anni, la metà dei quali vissuti in condizione di precariato lavorativo.

La maggiore frammentarietà dell'attività lavorativa ha rilevanti conseguenze nel lungo periodo in termini di sviluppo professionale, di profilo reddituale e di anzianità contributiva. Considerando la situazione lavorativa 10 anni dopo l'ingresso (Tavola 4.14), tra le persone entrate nel mondo del lavoro con contratti flessibili il 29,3% è ancora in una situazione di precarietà e il 9,9% non è più occupato. La perdita del lavoro è maggiore per le donne (14,2% contro 6,5%), mentre è più frequente per gli uomini la transizione verso l'occupazione permanente (65,1% contro 55,2%).

Se non si tratta di lavoro atipico, a dieci anni dal primo lavoro, nella maggioranza dei casi la classe sociale di riferimento alla fine del periodo è la stessa di quella iniziale e questo effetto è tanto più intenso quanto più elevata è la classe sociale di partenza. Al contrario, se il primo lavoro è a termine, a progetto o a collaborazione, sono molto più frequenti le transizioni di classe, sia di tipo ascendente che discendente, queste ultime associate a probabilità significativamente più elevate di non essere più al lavoro o di rimanere in lavori precari.

Tavola 9 - Persone di 30-64 anni che lavorano o hanno lavorato in passato per condizione occupazionale e tipologia di mobilità a 10 anni e classe occupazionale al primo lavoro - Anno 2009 (composiz. %)

Fonte: Istat, Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali"

CLASSE OCCUPAZIONALE AL PRIMO LAVORO	Condizione occupazionale a 10 anni										non occupati	TOTALE		
	Atipico					Standard								
	Tipologia di mobilità a 10 anni					Tipologia di mobilità a 10 anni								
	Iniziale	Mobile	Di cui:			Totale	Iniziale	Mobile	Di cui:				Totale	
		Ascendente	Laterale	Discendente				Ascendente	Laterale	Discendente				
STANDARD AL PRIMO LAVORO														
Borghesia	0,1	0,3	-	-	0,3	0,4	91,9	0,4	-	-	0,4	90,3	1,3	100,0
Classe media	1,0	0,8	0,1	0,4	0,1	1,8	81,3	12,2	0,8	3,4	2,1	80,6	4,8	100,0
Inseparabile	0,4	2,1	0,1	0,9	1,1	2,5	79,2	15,6	2,8	5,3	7,4	91,8	5,7	100,0
Piccola borghesia (a)	1,6	1,1	0,8	0,3	-	2,7	89,9	20,4	19,2	1,2	-	89,3	8,0	100,0
Classe operaria (b)	1,1	1,0	0,4	0,4	0,2	2,1	75,8	16,1	11,8	2,3	2,2	91,7	8,2	100,0
Totale														
ATIPICO AL PRIMO LAVORO														
Borghesia	25,0	3,8	-	-	3,8	28,8	53,8	13,0	-	-	13,0	66,5	4,7	100,0
Classe media	22,7	2,7	0,5	1,2	1,1	25,4	50,8	15,8	9,4	3,0	3,2	66,5	8,1	100,0
Inseparabile	33,3	8,8	0,8	4,5	3,3	41,9	9,4	44,8	13,5	20,4	5,9	32,9	5,2	100,0
Piccola borghesia (a)	28,2	4,8	2,0	1,8	-	29,7	26,3	32,4	29,7	2,7	-	58,7	11,6	100,0
Classe operaria (b)	25,0	4,3	2,0	1,6	0,7	29,3	30,0	27,8	22,1	3,9	1,7	60,8	9,9	100,0
Totale														

Va poi sottolineato come la condizione di atipicità non presenti gli stessi livelli di criticità per tutte le classi sociali: dopo dieci anni, gli appartenenti alla borghesia hanno ottenuto un lavoro standard in circa sette casi su dieci ed esibiscono il minor rischio relativo di non lavorare. In particolare, se al primo lavoro si è dirigente o quadro a tempo indeterminato, imprenditore o libero professionista, a dieci anni di distanza si è ancora stabilmente occupato e ci si colloca nella borghesia nel 91,9% dei casi. Più articolato e rischioso, invece, il percorso per chi entra da atipico in posizioni lavorative afferenti alla borghesia: poco più della metà ottiene un lavoro stabile, mantenendo l'elevata collocazione sociale, un altro 13,0% ha un lavoro stabile, ma è "retrocesso" sulla scala sociale, e il 28,8% non ha cambiato status, ma è ancora precario.

Quando il primo lavoro è a tempo indeterminato e di tipo impiegatizio, dopo dieci anni si è ancora occupati in maniera stabile e ci si colloca nella classe media in quasi 85 casi su 100 e nel 6,8% dei casi si riscontra un avanzamento sociale nella borghesia. Se, invece, le mansioni impiegatizie dell'inizio sono associate a contratti a tempo determinato, il 53,8% riesce a coniugare la permanenza nella classe sociale media con l'accesso ad un lavoro standard. Un ulteriore 9,4% ha migliorato la sua posizione sociale e ha ottenuto un lavoro stabile, mentre in un quarto dei casi il tipo di occupazione a dieci anni dal primo lavoro è ancora precario, ma si permane nella classe media. In generale, il rischio di aver perso il lavoro è significativamente più alto di quanto avviene per chi ha iniziato con un lavoro standard.

2.6 Lo svantaggio del Mezzogiorno

La ridotta mobilità sociale e le differenze di opportunità nei percorsi formativi e lavorativi penalizzano il Mezzogiorno, aggravandone il divario rispetto al resto del Paese. Se la quota di occupati che si trova in una classe sociale diversa da quella dei padri è del 63,2%, in linea con quanto osservato nel resto del Paese (62,7 nel Nord e il 61,8% del Centro), senza rilevanti modifiche negli ultimi dieci anni, tuttavia, le difficoltà a salire i gradini della scala sociale sono più evidenti nel Mezzogiorno.

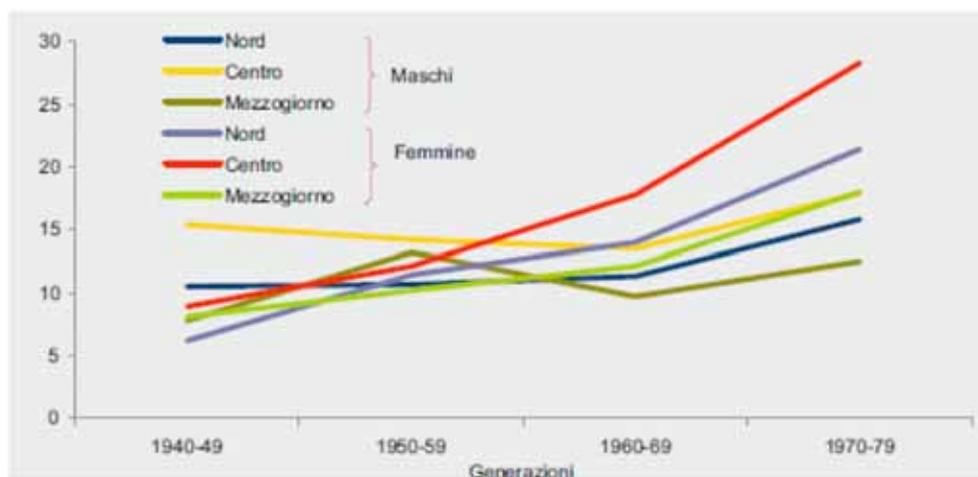
In particolare, al netto dei cambiamenti strutturali dell'occupazione, la classe che ha tutelato meglio i propri figli nella conservazione di una posizione elevata è la borghesia, con un indice di mobilità relativa (2,14), di

una volta e mezzo superiore a quello del Centro. All'estremo opposto, i figli degli operai agricoli, con un coefficiente pari a 2,38 rischiano maggiormente di rimanere fermi nella stessa classe dei padri, rispetto a quanto si verifica al Nord (2,06) e al Centro (1,94).

Il Mezzogiorno ha beneficiato della forte espansione nella partecipazione scolastica: la quota di iscritti alla scuola secondaria superiore ha raggiunto il 90% per i nati tra il 1970 e il 1979, con un differenziale di soli quattro punti rispetto al Centro-Nord. Rimane, invece, grave la dimensione dell'abbandono scolastico nelle scuole secondarie superiori: un iscritto su tre non ha conseguito il diploma, rispetto a meno di uno su quattro nelle altre macro aree, ed il divario persiste anche per la generazione di nati tra il 1980 e il 1984. Anche l'accesso agli studi universitari penalizza i giovani del Mezzogiorno: si iscrive il 21,7% dei nati negli anni '70, contro il 33,0% del Centro e il 26,1 del Nord. Peraltro, l'iscrizione all'università è ancora meno diffusa per i figli di operai (11,1% nel Mezzogiorno, contro il 17,3 al Centro e il 14,9% al Nord).

Figura 31- Persone di 25 anni e più con titolo di studio universitario per generazione, sesso e ripartizione geografica
Anno 2009 (per 100 persone della stessa generazione)

Fonte: Istat, Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali"

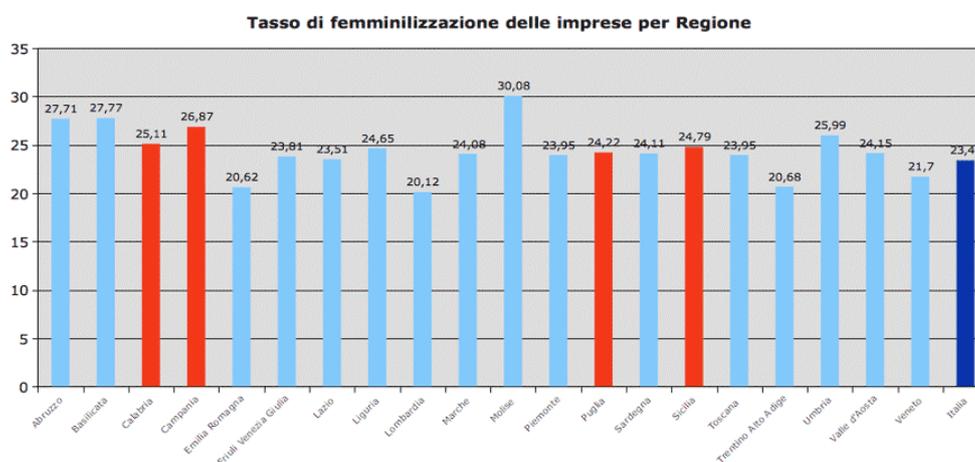


Le donne del Mezzogiorno, pur laureandosi più frequentemente degli uomini, appaiono svantaggiate se confrontate con le coetanee delle altre ripartizioni. Infatti, tra le nate degli anni '40 la quota di laureate era all'incirca uguale tra le ripartizioni (con valori sotto il 10% e con un minimo del 6,2% al Nord), mentre per le coorti più giovani si arriva a uno scarto di quasi dieci punti con il Centro e di circa quattro col Nord. Più difficile nel Mezzogiorno è anche ottenere una posizione lavorativa stabile negli anni successivi all'inizio di un lavoro atipico a distanza di dieci anni solo il 47,6% ha trovato un'occupazione stabile, mentre nel Nord si registrano tassi di stabilizzazione superiori al 70%.

In risposta alle minori opportunità di lavoro dipendente che offre il Mezzogiorno, le donne del Sud fanno registrare una maggiore propensione all'imprenditorialità: secondo l'Osservatorio Unioncamere, l'incidenza delle imprese femminili (detto tasso di femminilizzazione) nelle regioni meridionali è complessivamente al 25,6% a fronte di una media nazionale pari al 23,4%.

Figura 32 - Tasso di femminizzazione delle imprese per Regione

Fonte: Osservatorio Unioncamere



La composizione per attività economica è rappresentativa della forte specializzazione settoriale propria di tutto il contesto italiano. Non fanno

eccezione le quattro Regioni Convergenza, che vedono l'imprenditoria femminile preponderante nei settori del commercio e dei servizi (ad esempio in quelli riferiti alla sanità e all'assistenza sociale e ad attività ricettive e di ristorazione). Il dato statistico segnala comunque un progressivo ingresso delle donne in settori a tradizionale vocazione maschile (ad esempio le costruzioni) ed il graduale abbandono del settore agricolo (comunque ancora importante).

Rispetto alla forma giuridica si assiste ad una marcata tendenza verso l'aumento delle forme di società di capitali, mentre è sempre più debole l'incremento delle imprese individuali. Queste ultime tuttavia restano la componente più consistente dell'universo imprenditoriale femminile: sono il 60,4% di tutte le iniziative guidate da donne.

Vista la dinamicità del quadro di insieme il Dipartimento per le pari opportunità - nell'ambito del Progetto di Assistenza Tecnica (POAT) alle quattro Regioni della Convergenza - ha ritenuto opportuno proporre una serie di analisi e di approfondimenti in tema di imprenditorialità e lavoro autonomo in ottica di genere.

Un primo studio ha cercato di verificare, anche attraverso l'utilizzo di metodologie internazionali, se ed in quale misura esistano specificità che possono essere ricondotte al contesto delle aree geografiche delle quattro Regioni Convergenza. Ha poi definito una Mappa Teorica delle Opportunità, cioè una proposta di sistematizzazione delle azioni che si possono promuovere in materia di sviluppo dell'impresa femminile. "Teorica" perché rappresenta la base di riferimento ipotetica delle azioni che si possono intraprendere a livello regionale e in particolare attraverso le risorse FESR inserite nella programmazione comunitaria delle quattro Regioni.

Ci si riferisce alle politiche di incentivazione finanziaria per gli investimenti (materiali e immateriali) necessari ad avviare nuove imprese femminili e a sviluppare e innovare imprese già esistenti; alla gestione di aiuti economici (voucher) da utilizzare per servizi di formazione, consulenza e tutoraggio, sia nella fase di start up che, soprattutto, nella fase di sviluppo e consolidamento delle imprese; alle attività di networking per l'informazione rispetto alle opportunità offerte dagli strumenti di policy ai vari livelli, per lo scambio di buone prassi e la gestione associata delle problematiche ricorrenti. Sulla scia di quanto appreso attraverso le

sperimentazioni, con gli errori e le riuscite che hanno fatto registrare, il networking potrebbe fornire l'accesso a utilissimi servizi di mentoring messi in campo direttamente dalle imprenditrici di successo operanti nei singoli territori di riferimento.

Un secondo studio ha analizzato le forme di incentivo per imprese femminili nella Regione Calabria, mettendo in luce una realtà con sue marcate peculiarità. Il quadro che emerge dalle interviste sulle difficoltà legate alla conduzione di un'impresa rosa in Calabria è in controtendenza rispetto ai principali fattori che generalmente si usano per spiegare la bassa propensione delle donne a fare impresa. A livello nazionale, ad esempio, la difficoltà di conciliare lavoro e famiglia è riconosciuta come una delle principali determinanti della scarsa partecipazione delle donne al mondo produttivo e del lavoro. In Calabria, al contrario, emergono vincoli specifici legati al contesto socio-culturale locale e alla tipologia di attività intrapresa. Alcune professioni sono appannaggio riconosciuto degli uomini, e qualsiasi novità o modifica dello status quo viene vista con scetticismo, se non avversata fermamente. I valori e le norme sociali sono per lo più sfavorevoli alla leadership femminile in azienda, e talvolta il pregiudizio di genere viene difeso dalle stesse donne. D'altro canto, la Calabria ha sperimentato lo strumento *prestito d'onore donne* che ha registrato una partecipazione notevole ossia circa 2000 domande di agevolazione presentate.

Nel contesto impervio delle Regioni Convergenza, spicca la forte vivacità dell'imprenditoria al femminile. Pur considerando che i dati sono sovrastimati a causa delle cosiddette "donne prestanome", bisogna notare che al Sud l'imprenditoria femminile è cresciuta persino in questi due anni di profonda crisi economica. Un fenomeno straordinario a maggior ragione in questo periodo di difficile congiuntura, che rileva come efficace strategia per la crescita dell'occupazione delle donne e il supporto allo sviluppo locale e invita perciò a promuovere più interventi e strumenti per il suo rafforzamento.

3. SFIDE E ORIENTAMENTI STRATEGICI

L'investimento nell'occupazione e nell'indipendenza economica delle donne, nonché nelle misure volte a permettere sia alle donne che agli uomini di conciliare lavoro e vita privata si è rivelato efficace in termini di sviluppo economico e sociale.

L'investimento nelle politiche della parità di genere paga: crescono i tassi d'occupazione femminile, il contributo delle donne al PIL, il gettito fiscale e i tassi di fecondità sostenibile.

In tale prospettiva, la parità di genere è posta al centro della strategia "UE 2020", in quanto investimenti a lungo termine, e non costi a breve termine, che si pongono quale soluzione sostenibile alle sfide vecchie e nuove.

Le politiche della parità di genere possono quindi essere valide risposte alla recessione: una opportunità da sfruttare come parte integrante delle misure che permetteranno di uscire dalla crisi, di sostenere la ripresa economica e di costruire un' economia più forte per il futuro, e, al contempo, un potenziale per l'occupazione. Invero, l'attuale recessione economica rischia di ritardare i progressi, o addirittura di ribaltare quelli già compiuti, con conseguenze a lungo termine sulla sostenibilità dell'economia e dei regimi di protezione sociale, sull'inclusione sociale e sulla demografia.

3.1 Ricerca delle sinergie tra parità di genere e occupazione

La parità di genere non è solo una questione di diversità e di equità sociale; essa costituisce anche uno dei presupposti per il raggiungimento degli obiettivi di crescita sostenibile, occupazione, competitività e coesione sociale. La soppressione delle disparità persistenti tra le donne e gli uomini attraverso politiche di parità può essere vista come un fattore di crescita piuttosto che come un costo per la società. La parità dei sessi sul mercato del lavoro permetterà di valorizzare appieno il potenziale dell'offerta di manodopera, in particolare in vista delle future carenze di competenze professionali. Essa contribuirà inoltre al successo delle riforme delle politiche dell'occupazione, nonché delle strategie in materia di *flessicurezza*.

Gli sforzi tesi ad eliminare le disparità tra i sessi sul piano dell'occupazione devono essere perseguiti ed intensificati nel quadro delle strategie per la crescita e l'occupazione, in modo da ridurre sensibilmente i divari in termini di tassi d'occupazione, salari e accesso a posti di responsabilità,

migliorare la qualità dell'offerta di impiego e ridurre la segregazione del mercato del lavoro e il rischio di povertà.

In tale prospettiva, obiettivi prioritari sono la riduzione delle disparità di retribuzione tra donne e uomini e l'eliminazione delle cause che ne sono all'origine attraverso misure in grado di coinvolgere tutte le parti interessate e tutti gli strumenti disponibili: l'efficace applicazione della legislazione esistente, la valutazione trasparente dei sistemi di retribuzione, la sensibilizzazione nei confronti degli stereotipi e la lotta contro questi e la revisione dei sistemi di classificazione delle professioni.

D'altra parte, i regimi fiscali e previdenziali devono fornire incentivi finanziari all'ingresso, al reingresso o alla permanenza nel mercato del lavoro. A tal fine, è opportuno eliminare i disincentivi finanziari alla partecipazione al mercato del lavoro dei percettori di reddito secondario e ai lavoratori su cui grava principalmente la responsabilità dell'assistenza alle persone non autosufficienti e garantire pari indipendenza economica alle donne e agli uomini, anche per quanto riguarda l'acquisizione dei diritti alla pensione, proteggendo le persone con un percorso professionale atipico.

Infine, gli investimenti nelle infrastrutture sociali possono costituire un fattore produttivo decisivo per la ripresa economica.

La strategia europea per la crescita e l'occupazione ha fissato l'obiettivo di raggiungere un tasso di occupazione delle donne del 60% entro il 2010. Nonostante nel corso degli ultimi anni, l'occupazione femminile è in costante aumento, ad un tasso che è stato costantemente superiore a quello degli uomini (aumentando del 4,2% tra il 2003 e il 2008, dal 54,9% al 59,1%, contro un tasso di crescita di occupazione degli uomini del 2,5% nello stesso periodo) con una conseguente riduzione del divario dei tassi dal 15,4% del 2003 al 13,7% nel 2008, un tale risultato ad oggi non è stato raggiunto.

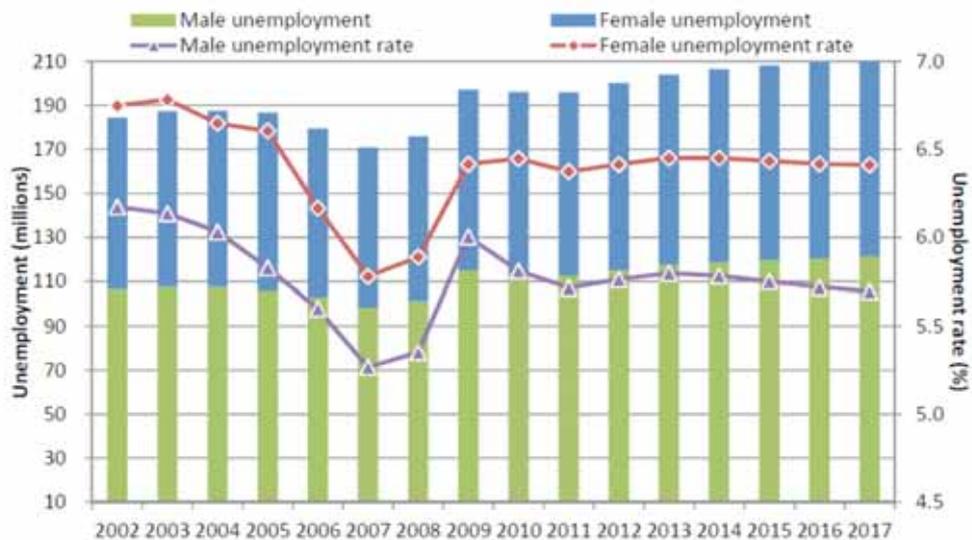
A livello nazionale, esistono differenze significative in tutta l'UE tre Stati membri (Malta, Italia e Grecia), meno della metà di donne in età lavorativa sono in occupazione; la percentuale è superiore al 70% in Danimarca (74,3%), Svezia (71,8%) e nei Paesi Bassi (71,1%). Il divario tasso di occupazione tra donne e uomini variava da meno di 5 punti percentuali in Finlandia e Svezia, di più di 25 punti percentuali in Grecia e Malta. In generale, il divario di genere nel tasso di occupazione aumenta con l'età ed è più alta tra i lavoratori anziani (55-64 anni). Nel 2008, è stato in media 18,2

punti percentuali, in calo dal 19,5% del 2003 a causa del forte aumento dei tassi di occupazione delle donne superiore ai 55 anni, dal 30,7% del 2003 al 36,8% nel 2008. Fino alla crisi economica e finanziaria, i tassi di disoccupazione delle donne e degli uomini era in calo, dal 2003 al 2008. Tuttavia, il calo è stato più veloce per le donne (dal 9,8% al 7,5%) rispetto agli uomini (dal 8,4% al 6,6%) e quindi le divario di genere è stato ridotto, dall' 1,4% del 2003 allo 0,9% nel 2008. Tale diminuzione si è verificato in particolare nei paesi in cui il divario è stato il più alto nel 2003 (Spagna, Malta, Italia, Grecia e la Repubblica Ceca).

A livello mondiale, il divario di genere nel tasso di disoccupazione, prima della crisi, a partire dal 2002 al 2007 è stato costante, in media, a 0,5 punti percentuali, con una disoccupazione femminile nel 2007 superiore al 5,8%, ed una disoccupazione maschile che si attesta al 5,3%. La crisi in realtà ha sollevato questa lacuna, entro il 2011 a 0,7 punti percentuali, con la disoccupazione femminile al 6,4%, e il tasso di disoccupazione degli uomini a circa il 5,7%. Le proiezioni dell'ILO non mostrano una significativa riduzione di tale divario elevato tra il 2013 ed il 2017.

Figura33 - Global female and male unemployment, 2002-2017

Fonte: ILO, *Trends econometric models*, Luglio 2012



Diversi fattori spiegano questo divario nella disoccupazione una maggiore prevalenza di contratti a tempo determinato tra le donne, le differenze tra livelli di istruzione, politiche manageriali e modelli organizzativi inadeguati all'integrazione di genere. I lavoratori a contratto a tempo indeterminato, principalmente gli uomini, beneficiano inoltre di una migliore tutela, anche in caso di perdita del posto di lavoro. Poiché l'incidenza di contratti a tempo determinato è significativamente più alta tra le donne che tra gli uomini, questo può spiegare in parte differenze nei tassi di disoccupazione tra gli uomini e donne. Un altro fattore esplicativo del differenziale dei tassi di disoccupazione tra uomini e donne è che queste ultime sono più propense a uscire e rientrare nel mercato del lavoro a causa di impegni familiari. L'interruzione di carriera per la nascita di un figlio e il relativo allattamento, si traduce in lunghi periodi di disoccupazione, legati anche a fenomeni di obsolescenza delle competenze e, quindi ad una conseguente occupabilità ridotta.

3.2 Sostegno alla conciliazione tra attività professionale e vita privata e familiare

Le modificazioni che negli ultimi anni hanno interessato sia la famiglia che il mercato del lavoro (in particolare la presenza femminile) hanno posto al centro dell'attenzione il problema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare anche nel nostro Paese. La divisione del lavoro di cura all'interno della famiglia, in particolare, risulta essere fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile divenendo fonte di disuguaglianze. La responsabilità della custodia dei figli, degli anziani e di persone con bisogni particolari, infatti, rappresenta un freno alla partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro. Da qui la necessità di "misure di conciliazione" ossia di facilitazioni e misure in grado di salvaguardare la possibilità di conciliare la vita familiare con la vita lavorativa.

La possibilità di conciliare lavoro e famiglia ha un impatto diretto sull'occupazione delle donne e sulla loro posizione sul mercato del lavoro, nonché sulla loro retribuzione e indipendenza economica lungo l'intero arco della vita.

Un recentissimo studio dell'Istat, pubblicato a fine 2011, su "Conciliazione tra lavoro e famiglia" rileva l'entità del fenomeno: sono circa 15 milioni 182 mila (il 38,4% della popolazione di riferimento) le persone che nel 2010

dichiarano di prendersi regolarmente cura di figli coabitanti minori di 15 anni, oppure di altri bambini, di adulti malati, disabili o di anziani.

Un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata sia per le donne che per gli uomini presuppone un'organizzazione moderna del lavoro, la disponibilità di servizi di assistenza di qualità ad un costo abbordabile e una ripartizione più equa delle responsabilità familiari e domestiche.

Una sfida importante consiste nell'attuare politiche e incentivi volti ad incoraggiare e a rendere possibile l'assunzione da parte degli uomini di maggiori responsabilità nell'assistenza alle persone non autosufficienti e a livello familiare. L'accordo delle parti sociali europee in materia di congedo parentale dimostra i progressi realizzati in questo settore. Gli uomini devono essere incoraggiati a condividere equamente con le donne le responsabilità parentali, e la necessità, per le donne come per gli uomini, di conciliare lavoro e vita familiare deve essere maggiormente riconosciuta dai datori di lavoro.

A ciò vanno poi aggiunte misure tese ad allestire strutture accessibili, a prezzi abbordabili e di qualità, destinate ai bambini, in linea con gli obiettivi europei, nonché ad altre persone dipendenti.

Infine, sempre più vanno incentivate forme di organizzazione del lavoro funzionali alla conciliazione: il part time, il telelavoro, il lavoro flessibile, il job sharing, la banca delle ore. Il lavoro flessibile è una condizione importante al fine di conciliare il lavoro con la vita privata.

3.3 Promozione dell'inclusione sociale e della parità di genere

Le donne sono più esposte al rischio di povertà che non gli uomini, in parte perché guadagnano di meno, perché occupano più spesso posti di lavoro meno valorizzati e più precari e assumono compiti di cura delle persone dipendenti senza essere retribuite. La povertà colpisce soprattutto le donne in situazioni di vulnerabilità, come le madri nubili, le donne anziane sole, le donne disabili e le donne immigrate o appartenenti a minoranze etniche. Le donne rom sono particolarmente esposte al rischio di emarginazione e di esclusione.

Un lavoro a tempo pieno di qualità costituisce la migliore garanzia contro la povertà e l'esclusione sociale. Per garantire efficacemente un legame stabile con il mercato del lavoro, è essenziale elaborare e attuare politiche,

incentrate ad esempio sulla fornitura di accesso ai servizi di sostegno che rispondano alle esigenze sia delle donne che degli uomini.

In particolare, in periodo di recessione, quando vi è il rischio che si acuiscono le condizioni di povertà delle persone già povere, va prestata particolare attenzione alla protezione dei gruppi plurisvantaggiati e ad assicurare la loro inclusione nella società.

Nel contesto dell'Anno europeo del 2010 della lotta alla povertà e all'esclusione sociale è importante affrontare i problemi di parità di genere nel quadro delle attività previste.

3.4 Prevenzione e lotta contro ogni forma di violenza sessista

Le donne sono le principali vittime della violenza sessista. Nell'Unione europea si stima che almeno due donne su dieci hanno subito violenze fisiche almeno una volta nell'età adulta e che circa una su dieci è stata vittima di violenze sessuali con l'uso della forza. La maggior parte di questi atti di violenza è perpetrata da uomini del loro ambiente immediato, il più delle volte dai partner e dagli ex partner. Oltre alla sofferenza umana, tale violenza ha inoltre gravi conseguenze sociali e finanziarie, con costi elevati per il settore della salute, dei servizi sociali, della sicurezza e della giustizia e per il mercato del lavoro.

Occorre intensificare gli sforzi tesi a mettere a punto metodi preventivi di lotta contro la violenza sessista, inclusa la tratta degli esseri umani a fini di sfruttamento sessuale o professionale. La prevenzione della violenza sessista in tutte le sue forme è essenziale e necessita di misure di istruzione, formazione e sensibilizzazione, nonché della cooperazione tra i servizi sociali, gli operatori sanitari, la polizia e la giustizia.

Sono necessarie misure mirate, ad esempio sul piano legislativo, per eliminare convincimenti e pratiche nefaste, abituali o tradizionali, quali la mutilazione genitale femminile, i matrimoni precoci e forzati e i delitti d'onore.

Benché i dati al riguardo siano limitati, sembra che la violenza sessista aumenti in periodo di crisi economica e che lo stress e la perdita del lavoro ne siano i principali fattori scatenanti. La lotta contro la violenza e gli investimenti nelle donne devono essere considerati misure prioritarie affinché la crisi non sia il paravento per una crescita della violenza.

3.5 Tradurre l'impegno a favore della parità di genere in azione e in risultati

La parità di genere può divenire realtà solo se esiste un impegno forte e chiaro al massimo livello politico, sia delle istituzioni europee, che dei governi e delle parti sociali. Per realizzare progressi occorre tuttavia tradurre tale impegno in azioni grazie a meccanismi e strutture d'attuazione efficaci. È importante che la parità tra donne e uomini occupi un posto centrale e ben visibile nelle politiche e nella pianificazione e che l'integrazione della dimensione di genere diventi uno strumento più efficace nell'elaborazione delle politiche.

Occorre mantenere sia a livello europeo che a livello nazionale un forte impegno a favore di un ulteriore progresso verso la parità di genere, attraverso una strategia per dar seguito alla tabella di marcia della Commissione europea per la parità tra donne e uomini, al Patto europeo per la parità di genere adottato dal Consiglio europeo e al quadro d'azione sulla parità di genere concluso dalle parti sociali europee.

È necessario migliorare la formazione e rafforzare le capacità per convincere i responsabili dell'elaborazione delle politiche e permettere loro di tener conto delle specificità di genere nei loro rispettivi settori di competenza e di valutare l'impatto specifico delle politiche sulle donne e sugli uomini. Ciò presuppone inoltre lo sviluppo di statistiche, di indicatori, di strumenti e di guide specifiche, nonché lo scambio di buone pratiche.

Sia le donne che gli uomini devono far proprie le questioni di genere ed essere convinti dell'interesse che efficaci politiche sulla parità rivestono per la società nel suo insieme. Per realizzare nuovi progressi è inoltre importante rafforzare le sinergie tra le politiche e gli strumenti.

4. AMBITI DI INTERVENTO SPECIFICI E POSSIBILI SOLUZIONI

Figura n 34–Pari opportunità ... le criticità



4.1 Lotta agli stereotipi di genere

Problematiche

Gli stereotipi in generale sono semplificazioni che un gruppo di persone associa alla realtà e alle opinioni di un altro gruppo di persone, semplificando categorie o comportamenti e generando luoghi comuni e aspettative che, senza essere messi in dubbio né verificati, si trasmettono di persona in persona, di generazione in generazione, condizionando la percezione della realtà, influenzando l'opinione pubblica, la cultura e l'ambiente in cui viviamo e aiutando quindi a mantenere il sistema sociale immutato nel tempo.

Gli stereotipi di genere ingabbiano le donne e gli uomini in ruoli e situazioni sociali "predefinite": per esempio, la maggior parte di noi associa la professione del balletto o dell'insegnante di scuola materna a una donna, e quella dell'ingegnere ad un uomo. Ostacolano particolarmente quelle

aspirazioni e attitudini delle donne che vanno oltre il ruolo materno, la cura della famiglia o il dover essere avvenenti e sensuali, impedendone di conseguenza l'avanzamento e la partecipazione nella vita attiva nella società. Gli stereotipi di genere agiscono e determinano la nostra vita in maniera inconscia e sono pericolosi tanto sugli adulti di oggi, quanto sugli adulti di domani.

I dati e le statistiche lo confermano: le donne devono superare molti ostacoli per far riconoscere e valere le proprie capacità e competenze nel lavoro e nella politica, inoltre sono meno presenti rispetto agli uomini in tutti gli ambiti della vita pubblica.

Ma come vengono trasmessi gli stereotipi alla collettività?

In Italia si riconosce il settore della comunicazione come uno dei principali veicoli di trasmissione degli stereotipi di genere, ma non dedica un solo paragrafo all'argomento, specialmente sulla questione di come la donna viene rappresentata e quale presenza le viene garantita dai mass media (televisione, giornali, radio, pubblicità, internet e i social network).

Rispetto alla rappresentazione delle donne, l'ambito della pubblicità è particolarmente cruciale perché ovunque - in televisione, sui cartelloni per strada, nelle metropolitane, sui treni - le donne sono ancora oggi in prevalenza raffigurate come oggetti sessuali o brave mamme di famiglia. Il corpo delle donne, nudo o seminudo, viene utilizzato per vendere qualsiasi tipo di prodotto con immagini che calpestano ed umiliano la dignità della donna. È ancor più preoccupante come nella comunicazione pubblicitaria sembra non esserci alcuna differenza tra una donna e una bambina: alla bambina vengono riproposti gli stessi ruoli stereotipati interpretati e subiti da una donna adulta: deve essere sexy, ammiccante, avvenente o giocare il ruolo di "mamma", mentre i maschietti devono essere forti, coraggiosi, intraprendenti e non emotivi.

Per quel che riguarda la presenza e il ruolo delle donne nei media, si ritrova la stessa concezione stereotipata. Prendendo in considerazione lo spazio che occupano nei programmi televisivi, il CENSIS registra che il 53% delle donne che appaiono in televisione non ha voce, il 43% delle donne è associato a temi come sesso, moda, spettacolo e bellezza, e solo nel 2% dei casi ai temi di impegno sociale e professionalità. Nei programmi televisivi le donne sono quasi sempre relegate a rappresentare l'opinione popolare o a parlare della loro esperienza personale, possibilmente con lacrime e

sottolineando la loro condizione familiare, mentre gli uomini sono chiamati molto più spesso ad intervenire come esperti su qualsiasi argomento.

Un altro veicolo di trasmissione degli stereotipi è il dibattito pubblico. Quando si parla di donne, i politici non danno certamente il buon esempio: nelle dichiarazioni pubbliche e durante gli eventi istituzionali utilizzano spesso un linguaggio che discrimina le donne ponendo attenzione solo all'aspetto fisico. Tutti questi messaggi distorti influenzano negativamente le menti, i comportamenti e il nostro linguaggio e favoriscono la resistenza degli stereotipi di genere, rafforzando l'idea del corpo della donna come merce per il raggiungimento di certi traguardi, a svantaggio di una raffigurazione della donna come soggetto che pensa, sente ed agisce con talento e merito, in totale autonomia. Non ci dobbiamo stupire quindi se il 73% dei giovani accetta che la donna usi il proprio corpo per fare carriera.

Questa rappresentazione volgare e umiliante delle donne ha conseguenze allarmanti sui bambini e gli adolescenti perché illustra la percezione del ruolo sociale delle donne e determina tendenze e comportamenti preoccupanti. Per esempio, è impossibile evitare ai bambini, anche ai più piccoli, di potersi sottrarre a immagini pubblicitarie *soft porno* presenti in ogni ambiente e in ogni luogo, dagli autobus, ai cartelloni pubblicitari per strada, alle stazioni metropolitane, ai treni ecc.

Le pubblicità ed i cartoni animati spesso diffondono immagini con comportamenti violenti e tendenti alla pornografia, pertanto non ci dobbiamo stupire rispetto all'erotizzazione precoce (modelli di comportamento o atteggiamenti sessuali tipici degli adulti che vengono ripresi dai bambini e dagli adolescenti) dei comportamenti dei minori stessi o se ci troviamo di fronte a episodi di bullismo nelle scuole, nei quartieri o in internet, soprattutto da parte degli adolescenti.

Inoltre la creazione di "modelli" sempre più legati ad un'idea falsata di corpo e di bellezza, riproposta continuamente nel mondo della moda, ha causato un aumento dei casi di disturbi alimentari e nella salute fisica e mentale delle bambine e delle giovani.

Soluzioni

- azioni istituzionali per migliorare il controllo degli spot che sviliscono la figura femminile o incitano alla violenza contro le donne a favore di messaggi tesi alla valorizzazione del ruolo delle donne nella società;
- azioni di comunicazione e promozione per una riflessione diffusa nelle Istituzioni scolastiche sul tema del pieno riconoscimento della parità tra donne e uomini nella vita sociale, economica e politica;
- progetti formativi presso gli istituti di scuola media superiore ad oggetto i temi del pieno riconoscimento delle pari opportunità di donne e uomini nella vita sociale, culturale, economica e politica, con particolare riferimento agli stereotipi legati al genere ed ai ruoli e di come questi transitano nelle relazioni sociali e professionali;
- pubblicazioni mirate alla diffusione della cultura di genere;
- conferenze, presentazioni di libri e diffusione di cultura specifica;
- rapporti con le istituzioni all'interno di tavoli politici e rapporti con altre associazioni al fine della valorizzazione della complessità di genere;
- interventi politici su quotidiani locali e nazionali e sul web intorno a questioni sollevate dalla cronaca che riguardino la cultura di genere;
- sostegno ad una politica per il raggiungimento dei diritti umani della popolazione LGBTIQ come il diritto all'identità, alla soggettività, alla maternità/paternità, al matrimonio, ad unioni riconosciute, ai ricongiungimenti familiari, all'asilo politico.

4.2 Salute

Sulla salute riproduttiva gli ambiti strategici inerenti alle donne sono per la maggioranza inclusi nel "Progetto Obiettivo Materno Infantile" o POMI attualmente vigente: il percorso nascita, la prevenzione dei tumori femminili; la salute degli/le adolescenti. La realizzazione delle linee guida indicate dal POMI dipende dalla continuità con cui vengono assegnate risorse.

Le politiche governative negli ultimi anni hanno evidenziato una forte tendenza allo smantellamento dei servizi pubblici esistenti in favore di realtà private e confessionali. Questa tendenza di fatto limita il diritto di

scelta e di autodeterminazione delle donne in materia di salute sessuale e riproduttiva, teoricamente garantito da leggi statali tutt'oggi in vigore. I risultati sono il difficile accesso ai contraccettivi d'emergenza; l'assenza di programmi di educazione alla promozione della salute e della salute sessuale e riproduttiva; il continuo ostacolare l'interruzione di gravidanza; l'adozione di misure inefficaci per prevenire l'AIDS e le malattie sessualmente trasmissibili.

Un esempio di questa politica è evidente non solo in molte Regioni meridionali ma anche in altre come la Lombardia ed il Piemonte dove, cercando di depotenziare i "consultori familiari" pubblici con la riduzione dei fondi a disposizione, le Regioni hanno affidato la gestione di servizi alle associazioni confessionali cattoliche che hanno come scopo la difesa della vita fin dal suo concepimento e non la tutela del diritto delle donne alla libera scelta in merito alla propria salute e alla capacità riproduttiva.

La legge 194 del 1976 regola l'**interruzione volontaria di gravidanza (IVG)** o aborto, e prevede la possibilità per i medici di fare obiezione di coscienza, ossia di rifiutarsi di far abortire una donna che vuole interrompere una gravidanza non desiderata. Tale possibilità di scelta dovrebbe per legge essere controbilanciata dalla presenza di un altro medico non obiettore. Il problema è che in Italia circa l'90% dei medici che operano nel settore pubblico sono obiettori di coscienza dichiarati e molto spesso non per ragioni religiose ma per non essere penalizzati nella carriera medica. Inoltre molti medici obiettori si rifiutano di prescrivere ogni tipo di contraccezione d'emergenza, anche la **pillola del giorno dopo**, farmaco non abortivo. Essa infatti non interrompe un'eventuale gravidanza in atto e non interferisce nemmeno sul destino di un ovulo fecondato, ma ritarda l'ovulazione e quindi il possibile concepimento.

Questi comportamenti rendono molto difficile in Italia l'accesso alla contraccezione d'emergenza: infatti ne usufruisce solo il 2,5% delle donne tra i 15 e i 49 anni, una percentuale tra le più basse d'Europa. Nonostante i medici obiettori di coscienza e il continuo calo del numero di aborti, paradossalmente l'Italia è il paese in Europa con il più basso tasso di nascite.

E' importante sottolineare che la scelta di procreare è determinata da diversi fattori tra cui la situazione socio-economica della singola donna o della sua famiglia e dalle politiche per l'occupazione collegate alle politiche

sociali di welfare. Il fatto che gli indici di natalità siano nel nostro Paese tra i più bassi al mondo indica anche una situazione di malessere sociale derivante dalla precarietà lavorativa, soprattutto delle donne, dagli elevati costi delle abitazioni, dal progressivo smantellamento del sistema del welfare, nonché dall'assenza di reali politiche di sostegno alla genitorialità.

Per esempio, una giovane donna tra i venti e i trent'anni, si trova mediamente con un contratto di lavoro precario e mal pagato che, insieme allo stipendio del convivente/marito, permette comunque alla coppia di vivere con qualche sacrificio. Se la giovane resta incinta, avrà un'altissima probabilità che non le venga rinnovato il contratto, pertanto è più facile che decida di non portare avanti la gravidanza per non ritrovarsi in una situazione di povertà e di enorme responsabilità nei confronti del nascituro. Il diritto all'autodeterminazione nelle scelte riproduttive della donna in Italia è sistematicamente violato anche per le norme che prevedono la somministrazione della pillola RU-486 (pillola abortiva) con l'obbligo del ricovero.

La **pillola RU-486** serve per praticare l'aborto farmacologico. Dopo aspre battaglie, in alcune Regioni, l'uso della RU-486 avviene in day hospital, quindi senza ricovero, mentre in altre è obbligatoria una degenza di 3 giorni. Tale procedura penalizza le lavoratrici precarie, le minorenni e le donne straniere che non possono permettersi i 3 giorni di ospedalizzazione e/o il completo anonimato e aumenta inoltre la spesa sanitaria.

La **fecondazione assistita** è disciplinata in Italia dal 2004: la legge consente solo alle coppie e non ai single di ricorrere a tale pratica e impone l'impianto simultaneo di tre embrioni, vietandone esplicitamente la diagnosi pre-impianto e il congelamento. La Corte Costituzionale ha emesso una sentenza d'incostituzionalità di una parte della legge del 2004, ritenendo che essa comporti un'eccessiva tutela per l'embrione a scapito del diritto alla salute della donna. La legge sulla fecondazione assistita limita fortemente non solo la libertà e il diritto a procreare di ognuno ma anche il diritto alla salute delle donne.

Il POMI prevede tra gli ambiti di azione il "**percorso nascita**". Nonostante i miglioramenti significativi ottenuti dal 2000 ad oggi, persistono problematiche quali: l'eccesso di medicalizzazione della nascita, l'eccessivo ricorso al taglio cesareo, l'eccessivo ricorso all'assistenza privata, la sovra

utilizzo delle prestazioni diagnostiche senza differenze sostanziali tra le gravidanze fisiologiche e quelle complicate da patologia, ed infine la carenza di informazioni e conoscenze tra le donne. A questi problemi non corrispondono particolari impegni da parte del Governo e delle Regioni.

Il **tumore al seno**, patologia piuttosto comune tra le donne, ogni anno in Italia colpisce circa 37 mila donne e una su due lo vince grazie alla diagnosi precoce. Le associazioni delle donne, gli oncologi, le autorità sanitarie di tutto il mondo consigliano la prevenzione visto i buoni risultati che si sono misurati a livello internazionale, soprattutto attraverso la mammografia eseguita ogni due anni. In Italia permangono forti disuguaglianze di trattamento tra chi vive al nord, dove quasi il 90% delle donne è invitato a farla (tranne in Liguria), e chi vive a sud, dove in quasi tutte le Regioni non si raggiunge nemmeno il 40% e, anche quando invitate, le donne non aderiscono perché non vengono adeguatamente informate sui vantaggi della mammografia. Dai programmi di prevenzione regionali nel nostro Paese restano inoltre escluse le donne 40/49enni e le donne 70/75enni; inoltre i programmi non utilizzano estesamente la mammografia digitale, non prevedono Cad (Computer assisted detection), ecografia e RM, e non tengono conto del profilo di rischio della singola donna, come per esempio il rischio genetico-familiare. Nel 2011 il Comitato CEDAW ha esortato l'Italia ad adottare misure per assicurare pari accesso e disponibilità di mammografie e servizi di screening per le donne su tutto il territorio, incluse le regioni del sud.

I **LEA (livelli essenziali di assistenza)** 50, introdotti nel 2001 e revisionati nel tempo, non sono effettivamente garantiti in tutto il territorio nazionale. Ciò determina squilibri settoriali, lunghe liste di attesa, un diverso godimento del diritto alla salute tra italiani/e residenti nelle diverse Regioni determinato da poche situazioni di eccellenza e molte di demerito. Pesano inoltre la mancanza di statistiche disaggregate per genere e una ricerca scientifica che tenga conto per le diverse patologie delle differenze tra uomini e donne.

Per le donne **migranti, rom e sinte** tutti i suddetti problemi si aggravano perché persistono ancora una grave carenza di informazioni e conoscenze in merito alla salute sessuale e riproduttiva, serie difficoltà di accesso ai servizi e alla cultura della prevenzione, condizioni abitative e igienico-sanitarie spesso precarie e un clima di forte pregiudizio e ostilità.

Il reato di immigrazione clandestina, previsto dal “pacchetto sicurezza” del 2009, al momento della sua introduzione ha determinato un allontanamento dai servizi sanitari dell’utenza migrante irregolare, generando circuiti clandestini di cura, con ricadute nefaste sulla salute pubblica, a cominciare dall’assistenza pediatrica, ai parti e agli aborti clandestini. La maternità dà il diritto al permesso di soggiorno che è però di durata limitata (fino a sei mesi dopo il parto). Le donne straniere risultano le più colpite dalla depressione post-parto, ma non sono previsti servizi ad hoc di supporto.

Le migranti che si trovano nei Centri di identificazione e di espulsione (CIE) difficilmente hanno accesso alle cure specialistiche e il personale delle Asl non ha accesso ai centri. L’approccio di genere, raccomandato dall’UNHCR per la protezione delle donne e bambini nella gestione dei campi profughi, non viene considerato in queste strutture.

Per quanto riguarda una problematica complessa come quella delle mutilazioni genitali femminili (MGF), ad oggi solo in sette Regioni e nella Provincia Autonoma di Bolzano esistono strutture in grado di ricevere ed assistere donne che abbiano subito tale pratica.

Per le donne che devono scontare la propria pena in carcere, il passaggio dalla medicina penitenziaria a quella delle Asl ha determinato una mancanza di sinergia che causa uno scollamento nella presa in carico delle malattie acute e croniche con un aumento delle liste di attesa ed un peggioramento dei livelli di assistenza alle donne carcerate.

Soluzioni

- assicurare l’applicazione piena e corretta delle nuove norme connesse alla valutazione dei rischi, per esempio, riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi nonché quelli collegati allo stress lavoro-correlato;
- promuovere un’appropriata assistenza alla nascita, tutelando i diritti e la libera scelta della gestante, in modo coerente con i modelli organizzativi delle Regioni;
- assicurare la tutela della salute materna, il benessere del nascituro e quello delle famiglie nell’esperienza della genitorialità;

- ridurre i fattori di rischio di malattia, pre e post - concezionali del nascituro attraverso appropriati interventi preventivi;
- potenziare l'attività dei consultori familiari, con l'attivazione di programmi specifici per la salute preconcezionale e riproduttiva, per la tutela della maternità e per la promozione dell'allattamento al seno;
- promuovere la più ampia conoscenza delle modalità di assistenza e delle pratiche socio-sanitarie raccomandate, con particolare riferimento ai corsi di accompagnamento alla nascita, anche al fine dell'apprendimento e dell'uso delle modalità per il controllo del dolore nel travaglio - parto, ivi comprese le tecniche che prevedono il ricorso ad anestesie locali e di tipo epidurale;
- rafforzare gli strumenti per la salvaguardia della salute materna e della salute del neonato; favorire il parto fisiologico e promuovere le modalità per l'appropriatezza degli interventi, al fine di ridurre l'incidenza dei tagli cesarei e aumentare la prevalenza dell'allattamento al seno, secondo le raccomandazioni dell'O.M.S. - UNICEF;
- promuovere un'assistenza ostetrica appropriata alla gravidanza a basso rischio, al parto fisiologico e al puerperio;
- assicurare la qualità dell'assistenza ostetrica e pediatrico/neonatologica nel periodo perinatale, da valutare con indicatori adeguati sull'impiego e sui risultati delle pratiche raccomandate in base alle prove scientifiche;
- contrastare le non equità territoriali e sociali di accesso ai servizi per la tutela materno - infantile anche per la popolazione immigrata, attraverso l'adozione del modello basato sull'offerta attiva, migliorando la fruibilità dei servizi da parte della popolazione più svantaggiata e prevedendo l'attuazione di programmi di assistenza socio - sanitaria e di mediazione culturale per le donne immigrate;
- promuovere l'offerta attiva di informazione e consulenza alle donne nel periodo pre-gravidanza, alle gestanti ed alle puerpere, anche mediante i corsi di accompagnamento alla nascita, stimolando l'impegno in tal senso dei servizi consultoriali e ospedalieri, anche al fine di una consapevole scelta del tipo di assistenza, del luogo e delle modalità del parto;

- promuovere l'informazione, l'assistenza e la consulenza alle donne e alle famiglie per interventi efficaci nell'ambito del puerperio e della salute psicofisicarelazionale al post - partum;
- promuovere la continuità assistenziale per tutta la durata della gravidanza, nel periodo della nascita e dopo la nascita, garantendo l'integrazione tra territorio e strutture ospedaliere;
- migliorare la diffusione dell'assistenza preventiva rispetto alle terapie;
- comprendere le esigenze dei gruppi specifici e adattare di conseguenza l'assistenza sanitaria;
- migliorare l'accesso riducendo gli sprechi, mettendo in tal modo a disposizione più risorse: maggiore efficienza grazie alle forze di mercato e al migliore coordinamento;
- introdurre standard quantitativi delle performance tesi a garantire una più uniforme distribuzione regionale dei servizi;
- creare centri ambulatoriali che propongono pacchetti di servizi per migliorare l'assistenza sanitaria nelle zone rurali, ma anche incentivi per i partecipanti a speciali programmi con i medici di famiglia;
- adottare un approccio integrato, eventualmente con partnership con le ONG, riguardo ai cittadini disabili, con il coinvolgimento di tutte le parti interessate, per identificare le esigenze locali e incanalare le risorse dove maggiore è la necessità;
- integrare i nodi della rete di assistenza mediante le numerose strutture pubbliche (per esempio, convalescenza e riabilitazione), ma anche mediante prestatori a domicilio che assicurano assistenza di base, sostegno sociale e cure palliative. La rete dovrà garantire la continuità e il coordinamento delle prestazioni, la diffusione della partecipazione familiare e dell'assistenza domiciliare, un uso migliore delle risorse e un modello di assistenza basato sull'individuo. Scopo ultimo è garantire una migliore assistenza di lunga durata per le persone non autosufficienti attraverso un sistema coordinato e personalizzato in base alle effettive esigenze.

4.3 Istruzione

Problematiche

I problemi del sistema scolastico italiano sono tornati alla ribalta negli ultimi due anni con la riforma "Gelmini" del 2010 (D.L. 133/2008, L.169/2008, L. n. 240/2010), a causa degli imponenti tagli al bilancio (il 32% rispetto al 2008) sulla scuola e l'università pubblica, producendo degli effetti discriminatori nei confronti delle donne: sia come studentesse, sia come insegnanti, ricercatrici e accademiche, sia come madri, condizionando pesantemente le loro scelte lavorative.

A causa dei grossi tagli di spesa sull'istruzione pubblica è diminuito il personale addetto alla pulizia, alla sicurezza, alla didattica, all'amministrazione scolastica e universitaria. Spesso i genitori si trovano costretti a dover rimediare alle mancanze del sistema e a coprire le spese per l'acquisto dei materiali didattici e per la pulizia. I bisogni di rinnovamento e di messa in sicurezza degli edifici scolastici restano trascurati. Infine non viene più assicurato il tempo pieno nella scuola pubblica.

Se le scuole pubbliche non garantiscono il tempo pieno, le conseguenze ricadono automaticamente sulle scelte lavorative dei genitori ed in particolare delle donne, madri e lavoratrici, principali responsabili dei compiti di cura all'interno della famiglia. Saranno loro che, per poter conciliare il lavoro con la cura dei figli, si vedranno costrette ad iscriverli alle scuole private, o a restare a casa (soprattutto se lo stipendio è relativamente basso), o a chiedere un part-time forzato.

Diversamente dovranno fare riferimento a reti informali di sostegno alla famiglia (nonni, parenti, ecc.) o dovranno sostenere ulteriori spese per affidare la cura dei propri figli oltre l'orario scolastico a persone esterne.

La riforma Gelmini, diminuendo il personale dedicato alla didattica, ha anche tagliato il numero degli insegnanti di sostegno, principalmente donne, che aiutano i bambini e le bambine disabili, i migranti, i rom e i sinti nel loro percorso di apprendimento e di integrazione scolastica. Questo si ripercuote sul loro accesso al diritto allo studio ed aggrava ulteriormente le problematiche sui genitori che devono sostenere doppiamente i figli, a scapito o del loro tempo lavorativo, che automaticamente diminuisce, o della qualità dell'accompagnamento che un genitore può garantire ai propri figli quando è assente perché deve lavorare.

Il numero di italiani che conseguono la licenza media o il diploma di scuola superiore è inferiore alla media dei 27 paesi europei (ISTAT, *100 statistiche per il Paese - Indicatori per conoscere e valutare - 2008*, <http://www.istat.it/>). L'**abbandono scolastico** è ancora un problema rilevante in Italia. Non avendo dati statistici separati per genere e per cittadinanza o riguardanti le cause e i motivi dell'abbandono prematuro, non è possibile sapere quanto questo fenomeno incida sulle ragazze piuttosto che sui ragazzi. L'abbandono sembra correlato all'entrata precoce nel mondo del lavoro nero, o in quello criminale, o a causa dei matrimoni precoci delle minori che interrompono prima del dovuto gli studi. In particolare, per le ragazze è preoccupante la scarsa conoscenza dei temi relativi alla salute e all'educazione sessuale, e possono anche abbandonare l'istruzione perché si trovano ad affrontare gravidanze premature.

Quello che non si sottolinea mai abbastanza è che l'istruzione può essere un fattore di cambiamento positivo per alcuni segmenti della popolazione che hanno difficoltà ad integrarsi nel tessuto sociale e a superare gli stereotipi di intolleranza radicati nel comune sentire della gente.

A livello universitario, sono stati realizzati grandi progressi in Italia per le donne: oggi sono il maggior numero di iscritte, ottengono i voti migliori (ISTAT, *I laureati e il mondo del lavoro*. p. 16), si laureano in minor tempo ("*Più brave e più povere. I numeri delle laureate*", <http://www.ingenero.it/articoli/pi-brave-e-pi-povere-i-numeri-delle-laureate>). Tuttavia continuano ad affrontare enormi difficoltà di accesso al mondo del lavoro universitario e i tagli della riforma Gelmini saranno un ulteriore ostacolo per le donne nell'affermarsi nel mondo della ricerca accademica e nella carriera universitaria. Infatti pur rappresentando il 58% dei laureati, le ricercatrici universitarie sono il 40%, le professoresse associate il 32%, le ordinarie solo il 14% e sono 2 le uniche donne rettore in tutta Italia.

Inoltre alcune facoltà di tipo scientifico sono considerate "maschili", e registrano una scarsa presenza femminile. Nei fatti non garantiscono un pari trattamento durante gli studi e nell'inserimento lavorativo nei settori della tecnologia avanzata e dell'innovazione, per esempio le donne aspettano più tempo per entrare nel mondo del lavoro e con salari inferiori rispetto ai loro colleghi.

La scarsa valorizzazione delle donne nella ricerca scientifica contribuisce alla cosiddetta "fuga dei cervelli", soprattutto femminili. Inoltre, molto

forte è l'isolamento e l'esclusione sperimentate dalle ricercatrici "in quanto donne": infatti, è ancora diffuso lo stereotipo e l'idea ingiusta che non valga la pena investire nella formazione e attribuire fondi per la ricerca a chi poi un giorno diventerà madre e dovrà occuparsi anche del lavoro di cura togliendo tempo alla ricerca.

Soluzioni

- servizio, destinato sia ai bambini che ai genitori, finalizzato a ridurre l'analfabetismo, con l'obiettivo specifico di mettere a disposizione un doposcuola alle famiglie con bambini a rischio di insuccesso scolastico in ragione delle insufficienti competenze nella lettura e nella scrittura;
- bisogna rivedere i testi ed i programmi scolastici affinché la didattica e i libri di testo non trasmettano stereotipi di genere agli studenti, ma promuovano una visione paritaria dei ruoli sociali che ricoprono donne e uomini. Il sistema scolastico dovrebbe veicolare informazioni relative alla pianificazione familiare, all'accettazione e al rispetto di un diverso orientamento sessuale. Purtroppo l'Italia su questi argomenti è ancora molto indietro. Gli episodi sempre crescenti di bullismo e violenza contro le ragazze e tra le ragazze sono il sintomo del fatto che il sistema educativo pubblico non riesce a contrastare la divulgazione degli stereotipi di genere e non è fornito di strumenti idonei per farlo.

4.4 Lavoro

Sulla base dei dati ISTAT aggiornati al dicembre 2010³², il tasso di donne inattive in Italia è del 48,9%, ovvero una donna su due non cerca lavoro, e nelle Regioni del Sud raggiunge picchi del 63%. Ciò che non appare in maniera evidente e che non si dice, è che le donne, scoraggiate, sono spesso o assorbite come forza lavoro dal mercato nero, a discapito dei propri diritti, o restano a casa. Per questo ci sarebbe bisogno di misure speciali temporanee da parte del Governo per stimolare e favorire l'occupazione femminile, non solo attraverso delle linee programmatiche ³³, ma anche con la definizione chiara di tempi, modi e risorse economiche per la loro attuazione.

Le cause della difficoltà per le donne ad inserirsi e mantenere il lavoro sono molteplici. La "strozzatura" principale che troppo spesso favorisce l'uscita dal mercato del lavoro è rappresentata dalla maternità e/o dall'accudimento (lavoro di cura) di membri della famiglia disabili, malati permanenti o

molto anziani. Per esempio, in Italia oltre un quarto delle donne occupate abbandona il lavoro dopo la maternità: solo nel 2010 per questo motivo 800.000 donne sono uscite dal mercato del lavoro.

Di fatto, ci sono periodi della vita in cui le donne desiderano chiedere un part-time per poi poter rientrare a tempo pieno senza perdere le possibilità di crescita interna ad un'azienda. Nella realtà la diffusione del part-time in Italia rimane inferiore a quella della maggior parte dei paesi europei, sia nel settore pubblico che in quello privato e spesso ricorrere al part-time vuol dire ricoprire ruoli marginali e rinunciare alla propria carriera. Inoltre, difficilmente si potrà ritornare ad un lavoro a tempo pieno, in particolare per le donne in età adulta.

Il part-time è utilizzato soprattutto dalle imprese di alcuni settori per le loro esigenze ma non risponde per forza ai bisogni delle lavoratrici, costrette ad accettare mansioni spesso secondarie, che non permettono di far carriera. Per i dipendenti pubblici con la "legge Brunetta" è stato eliminato l'obbligo da parte degli uffici di concedere il part-time a chi lo chiede per motivi familiari. Nonostante permanga il diritto a chiederlo, la concessione è discrezionale e dipende dalle esigenze dell'ente e tutto ciò determina uno svantaggio per le donne.

Inoltre, la probabilità per le donne di svolgere lavori precari con contratti atipici è molto maggiore rispetto agli uomini se consideriamo le differenze di genere per età, livello di istruzione e situazione familiare. Per le lavoratrici precarie e autonome (con partita IVA) in Italia non vengono assicurati adeguati ammortizzatori sociali; inoltre, hanno spesso bassi livelli di reddito e una forte discontinuità lavorativa. In particolare la maternità non è tutelata in maniera uguale in tutti i contratti di lavoro, soprattutto in quelli atipici, parasubordinati iscritti alla gestione separata, e per le lavoratrici autonome.

Un esempio particolarmente significativo a questo proposito è quello delle "dimissioni in bianco", pratica usata dai datori di lavoro per "licenziare" un dipendente dal posto di lavoro. Si obbliga illegalmente chi vuole essere assunto, al momento della firma del contratto di lavoro, a firmare una lettera in bianco, priva di data, che verrà restituita dal datore di lavoro compilata come autodichiarazione della lavoratrice o lavoratore, quando dovrà dimettersi in futuro sulla base della decisione del datore di lavoro. Ciò permette al datore di lavoro di licenziare liberamente, senza dover corrispondere alcuna indennità, ed è spesso usata quando le donne entrano

in maternità. Per porre fine a tale pratica e rispondere ad una Direttiva europea, nel 2007 il Parlamento italiano aveva approvato una legge che, attraverso una serie di meccanismi sia per il datore di lavoro che per il/la dipendente, cercava di eliminare questa pratica. Tale legge è stata però abrogata con un decreto legge del Governo Berlusconi nel giugno del 2008. Il Comitato CEDAW nelle raccomandazioni del 2011 ha esortato l'Italia ad adottare tutte le misure appropriate per abolire la pratica delle "dimissioni in bianco".

In Italia le donne guadagnano meno degli uomini e a tutt'oggi non vi è nessuna misura attuata dal Governo per cercare di superare il divario retributivo fra donne e uomini. Queste differenze salariali hanno anche un impatto fortissimo sulle scelte delle donne rispetto alla loro presenza all'interno della famiglia. Se gli uomini guadagnano di più è facile che resti a casa chi guadagna di meno, ossia la donna. Su di essa ricade il lavoro di cura della casa e dei figli, non solo a causa dei ruoli tradizionali e degli stereotipi di genere radicati nella mentalità comune, ma anche per le discriminazioni che le donne subiscono nel mercato del lavoro.

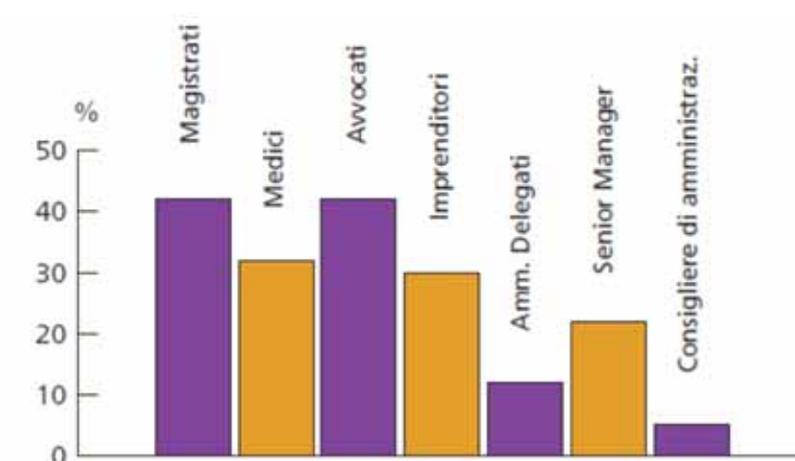
A riprova di quanto detto sino ad ora, sebbene la legge italiana consenta anche agli uomini di chiedere un certo periodo di tempo di aspettativa per viverli la paternità dopo la nascita di un figlio, sono pochissimi quelli che ne hanno usufruito. Oltre ad una spiegazione legata alla cultura dominante, una delle principali ragioni del poco utilizzo di questa possibilità, sta anche nel fatto che il congedo parentale è retribuito solo al 30% dello stipendio totale. Quindi la perdita monetaria per il nucleo familiare è notevole, maggiore se sostenuta dall'uomo che, come accennato, ha mediamente salari più alti.

Anche la sotto rappresentazione delle donne nelle posizioni dirigenziali è ancora un'evidente realtà, l'Italia è la penultima in Europa.

In Italia le donne sono sottorappresentate nella maggior parte delle professioni: sono il 42% dei magistrati, il 32% dei medici, il 42% degli avvocati, il 30% degli imprenditori, il 12% degli amministratori delegati, il 22% dei senior manager, il 5% delle consigliere di amministrazione nelle società quotate.

Figura n 35- Donne e professioni

Fonte: *Rapporto Ombra CEDAW della Piattaforma "Lavori in corsa: 30 anni CEDAW"*



Tuttavia nel luglio del 2011 è stata approvata una legge sulle quote rosa, in base alla quale i Consigli di amministrazione delle società quotate in borsa e a partecipazione statale dovranno essere composti obbligatoriamente da un quinto di donne a partire dal 2012 e da un terzo dal 2015. Per l'avanzamento di carriera delle donne in generale, esiste una legge che prevede che le aziende con più di 100 dipendenti, che sono la minoranza nel panorama italiano, debbano riportare alle Consigliere di Parità ed ai sindacati le azioni volte a promuovere l'avanzamento delle donne in ambito professionale ogni due anni. Non sono però previste sanzioni e pubblicità negativa nei confronti delle aziende che non lavorano in questo senso e quindi questo strumento non riesce ad essere efficace per rimuovere gli ostacoli nell'avanzamento di carriera e nel riconoscimento di un uguale salario delle lavoratrici rispetto ai lavoratori.

Inoltre, i consistenti tagli di risorse economiche alla scuola, con la conseguente riduzione del numero delle classi, del tempo pieno e del sostegno, hanno favorito la diminuzione dell'occupazione femminile sia come corpo scolastico sia perché devono occuparsi per il maggior tempo dei figli.

A conclusione di queste brevi considerazioni, non possiamo non ricordare che le carenze sopra descritte in materia di diritto al lavoro e crescita professionale delle donne sono naturalmente ancora più negative per coloro che vivono una ulteriore condizione di marginalità, come le donne immigrate in generale, e quelle rom in particolare, e le donne disabili.

Nelle raccomandazioni del 2011 il Comitato CEDAW ha esortato lo Stato ad adottare misure concrete ed operative per far fronte all'elevato tasso di disoccupazione femminile; eliminare la segregazione lavorativa e la differenza salariale tra uomo e donna; assicurare la conciliazione vita-lavoro e promuovere l'equa condivisione degli impegni domestici e familiari tra uomo e donna, anche attraverso incentivi per gli uomini per l'esercizio del diritto ai congedi parentali e l'incremento dei servizi all'infanzia, soprattutto in quelle Regioni in cui tali strutture scarseggiano.

Soluzioni

- incentivare procedure e prassi virtuose legate alle relazioni industriali attraverso la sperimentazione di strumenti flessibili per sostenere le donne nel mercato del lavoro;
- agevolazioni fiscali nei confronti di chi assume a tempo indeterminato personale femminile e giovani al di sotto dei trentacinque anni di età, con particolare riferimento alle assunzioni in meridione attivare, con il coinvolgimento del sistema bancario, uno strumento agevolativo per l'imprenditoria femminile che sfrutti l'effetto moltiplicatore tipico dei fondi di garanzia associato a finanziamenti in conto interessi o con modalità agevolative di altro tipo;
- sostenere le attività regionali in favore dell'imprenditoria femminile;
- eliminare le discriminazioni nell'accesso al credito. Le donne hanno un accesso al credito più difficoltoso e pagano tassi di interesse più alti, e ciò indipendentemente dalle loro capacità di ripagare il debito;
- servizi di supporto nelle attività di cura tali da consentire ai genitori una migliore assistenza dei propri figli, senza per questo interrompere necessariamente l'orario di lavoro;
- servizi per la conciliazione per evitare fuoriuscite dal mercato del lavoro delle giovani madri, anche con sussidi monetari per la frequentazione di asili nido, per incoraggiare le donne disoccupate alla ricerca attiva di lavoro e, soprattutto, creare nuove e qualificate

opportunità di lavoro nel settore della cura delle persone e dei servizi per la famiglia e la comunità.

4.5 Welfare

Tutte le donne, lavoratrici e non, italiane e straniere, di tutte le età, nonostante il loro impegno e sforzo quotidiano, devono superare in prima persona dei gravissimi svantaggi in ogni fase della loro vita, per cause collegate alla mancanza di servizi sociali che favoriscano la promozione della partecipazione femminile alla vita lavorativa sociale e culturale del Paese e la protezione delle donne stesse.

Al momento non vi sono politiche innovative in grado di modificare il "sistema familista" di welfare italiano, poco generoso e basato sull'attribuzione di competenze e responsabilità senza un supporto adeguato per il loro svolgimento, carente proprio nelle politiche di sostegno alla famiglia e soprattutto alle donne, e sempre più spinto verso la privatizzazione dei servizi.

Il decentramento territoriale conferisce un potere legislativo esclusivo alle Regioni in materia di welfare. Ciò crea disparità di trattamento e di tutele tra le Regioni e, a volte, anche all'interno di una stessa regione. Queste diversità generano esclusione economica, sociale e culturale accentuando le differenze e la povertà che colpiscono le famiglie che vivono soprattutto nel sud del paese dove, mancando fondi adeguati allo sviluppo dei servizi di welfare, per la conciliazione e la cura della famiglia, le donne, italiane e straniere, diventano automaticamente la soluzione sacrificando le loro aspirazioni e talenti, trovandosi in un circolo vizioso da cui non riescono ad uscire.

I dati nazionali sulla spesa per il welfare mostrano una composizione sbilanciata che penalizza le donne e la famiglia in generale. L'Italia, in merito alla spesa su questi temi, si trova al penultimo posto rispetto agli altri 27 paesi europei, preceduta solo dalla Polonia; nel nostro Paese la quota per la famiglia e la maternità, nell'ambito della spesa per welfare, pesa per il 4,7%⁵², mentre la media complessiva dei Paesi europei è dell'8%.

ASILI NIDO

In Italia, soltanto lo 0,15% del PIL (OCSE, 2009) è destinato ad interventi diretti alla primissima infanzia, ovvero ai bambini al di sotto dei tre anni: non esistono servizi gratuiti di cura per la prima infanzia a differenza di quanto accade con la scuola materna e la scuola dell'obbligo. Questo significa che le famiglie con bambini piccoli in cui entrambi i genitori lavorano (o l'unico genitore lavora, se monoparentali), a meno che non abbiano altre fonti di supporto, devono affrontare una spesa consistente.

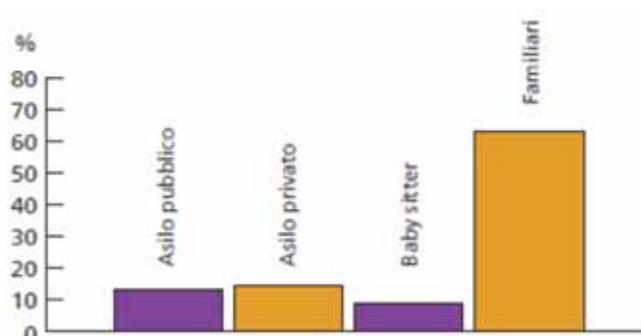
La mancanza di servizi alla prima infanzia è parte della distorsione del mercato del lavoro femminile.

La strategia di Lisbona fissava come tetto l'accoglienza del 33% dei bambini negli asili nido in Europa per garantire un sano sviluppo di ogni Paese. L'Italia è ferma al 12,7% anche se alcune Regioni del sud sono ben al di sotto italiano appaiono evidenti se si analizzano le voci di spesa per il sostegno socio-economico della famiglia, (ad esempio, gli assegni familiari), la fornitura di servizi (ad esempio, gli asili nido 0-3 anni), e le agevolazioni fiscali (ad esempio, le detrazioni per figli a carico, ecc.).

Il 13,5% dei bambini frequenta un asilo nido pubblico, il 14,3% un asilo privato, il 9,2% è affidato ad una baby sitter, il 63% è accudito da un familiare, il 52,3% dai nonni, il 7,3% dagli stessi genitori, il 3,4% da altri parenti e amici.

Figura 36 - Accoglienza dei bambini negli asili nido

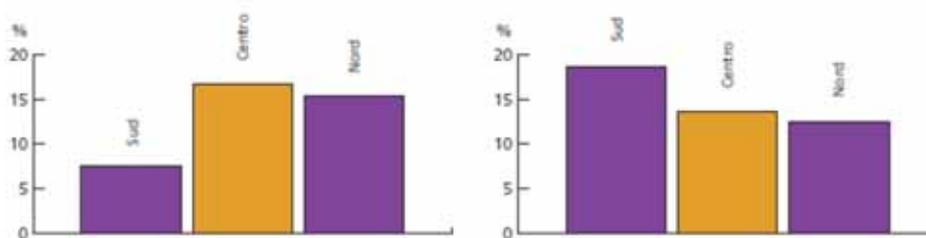
Fonte: *Rapporto Ombra CEDAW della Piattaforma "Lavori in corsa: 30 anni CEDAW"*



Paradossalmente avendo una offerta maggiore degli asili nidi pubblici al nord, si registra un più elevato utilizzo di asili nido privati al sud. Questa crescente offerta del servizio privato è in risposta alla mancanza dei servizi sociali pubblici, in un'area dell'Italia che soffre maggiormente di povertà e difficoltà di accesso e mantenimento del lavoro per le donne. Frequentano un nido pubblico a sud il 7,5% dei bambini, il 16,7% al centro e il 15,3% al nord. Frequentano un asilo nido privato il 18,7% dei bambini del sud, il 12,3% del Nord ed il 13,6% del centro. (Dossier "La Famiglia in cifre" Dipartimento per le politiche della famiglia in collaborazione con l'ISTAT.", 2010, www.conferenzafamiglia.it/.../dossier-famiglia-in-cifre.aspx)

Figura 37 –Bambini che frequentano asili nido pubblici/privati

Fonte: Rapporto Ombra CEDAW della Piattaforma "Lavori in corsa: 30 anni CEDAW"



La domanda soddisfatta è ancora molto bassa rispetto al potenziale bacino di utenza. Il piano straordinario 2007-2010 per favorire lo sviluppo degli asili nido in Italia non è stato rifinanziato; inoltre il Governo ha attuato una politica dei tagli ai fondi destinati ai comuni su tutte le spese sociali, pesando ulteriormente sui servizi legati alla prima infanzia a partire dagli asili nido. Il Piano 2020 Sacconi-Carfagna del 2010 prevedeva 40 milioni di stanziamenti destinati a favorire l'occupazione femminile e la conciliazione ma non erano previsti stanziamenti per incentivare gli asili nidi pubblici, né la possibilità reale di attuazione a livello regionale e locale e di intervento da parte delle Regioni in relazione ai bisogni specifici dei propri territori.

Si ripropone di nuovo l'obbligo di un patto intergenerazionale e intrafamiliare in cui i nonni fanno uno sforzo nell'accudimento dei nipoti (le statisti-

che rilevano che il 30% dei nonni italiani si occupa tutti i giorni dei propri nipoti!) e le donne sacrificano la loro vita lavorativa (statisticamente la metà delle donne lavoratrici perde il posto di lavoro con la prima maternità) per garantire la cura dei figli e degli anziani.

PENSIONI

Il mercato del lavoro femminile è contrassegnato da carriere discontinue, dalla prevalenza di rapporti di lavoro part-time, da contratti atipici e poco tutelanti sotto il profilo previdenziale, per non parlare del lavoro nero e dell'enorme carico di lavoro di cura e riproduzione non retribuito. È proprio nel percorso lavorativo che si creano squilibri tra uomini e donne che si riflettono poi nel calcolo della pensione. La pensione delle donne resta mediamente più bassa del 30,5% rispetto a quella degli uomini: gli uomini rappresentano il 47% dei pensionati ma incassano il 56% del «monte pensioni»: in media 17.137 euro rispetto agli 11.906 euro delle donne. La situazione peggiora ulteriormente per le donne che lavorano con la partita IVA, considerata "auto impiego": vivono tutte le discriminazioni del mercato del lavoro femminile con tutele minime in materia di maternità, e nessuna protezione per quanto riguarda la cura dei figli piccoli o di familiari non autosufficienti.

Le proiezioni future prefigurano un aumento del rischio povertà soprattutto femminile, dovuto all'introduzione di un legame più stretto tra contributi versati e benefici previdenziali ricevuti, lasciando poco spazio ad elementi redistributivi.

La quasi totale mancanza di politiche di conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di cura che pesa sulle donne viene ulteriormente aggravata con il decreto 78/2010 e l'ultima legge finanziaria (Stabilità 2011), in cui è stato previsto l'innalzamento dell'età pensionabile da 60 a 65 anni per le donne nel pubblico impiego (con l'introduzione della cosiddetta finestra scorrevole). Il Governo si è impegnato affinché i fondi derivanti dal risparmio pensionistico siano investiti in interventi a favore dell'occupazione e del welfare femminile, dei servizi per l'infanzia e gli anziani. Malgrado la promessa ha già stanziato tali risorse economiche altre spese.

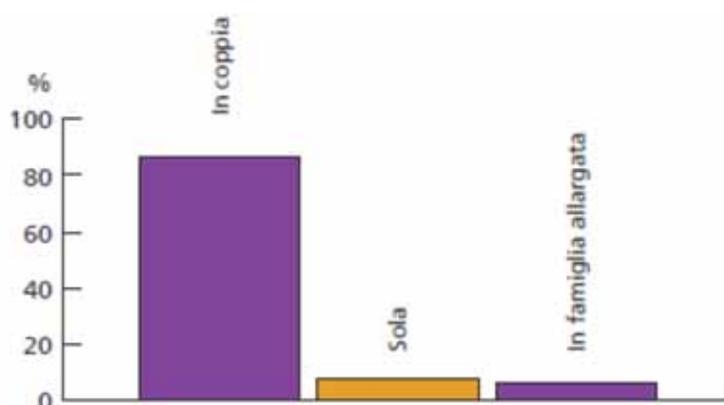
Nella situazione di crisi economica generalizzata è sempre più rilevante il problema della povertà femminile, che si concentra tra le madri capofamiglia, le donne anziane sole e le famiglie in cui uno dei componenti ha perso

il lavoro. Nel 2010 uno studio condotto Cittalia sulla condizione di povertà delle madri in Italia evidenzia come la protezione contro l'esclusione sociale delle donne ed in particolare delle madri sia di scarsa entità e poco efficace. In Italia, oggi "diventare madre è sempre più spesso collegato ad un generale impoverimento della famiglia, indipendentemente dalla tipologia familiare". Sottolineiamo che la povertà femminile è strettamente connessa con quella dei minori, che è inferiore nei paesi dove la spesa per la protezione sociale delle famiglie è più elevata.

Le madri povere (1,678 milioni) sono l'87,3% delle madri, le madri povere con almeno un figlio minorenne sono circa un milione (1,002 milioni). L'86,3% delle madri povere vive in coppia, il 7,5% è sola, mentre il restante 6,2% in famiglie allargate.

Figura 38- Le madri povere

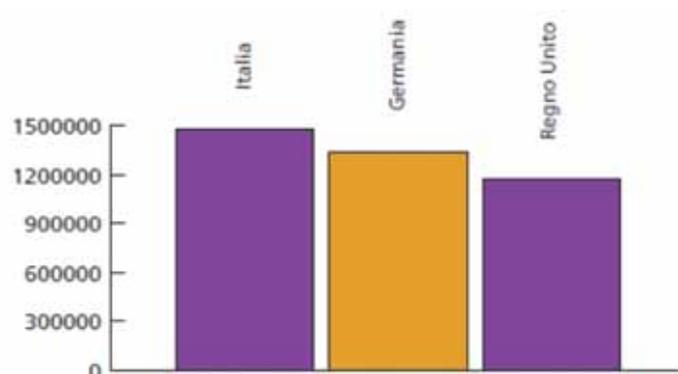
Fonte: *Rapporto Ombra CEDAW della Piattaforma "Lavori in corsa: 30 anni CEDAW"*



L'Italia detiene il primato per numero di imprenditrici e di lavoratrici autonome. Sono un milione 482.200 in Italia, un milione 340.900 della Germania e un milione 168.300 del Regno Unito. (Osservatorio Confartigianato donne impresa del 2009)

Figura 39 - Numero di imprenditrici e di lavoratrici autonome

Fonte: *Rapporto Ombra CEDAW della Piattaforma "Lavori in corsa: 30 anni CEDAW"*



I motivi sono la flessibilità garantita dal lavoro autonomo, che permette di conciliare meglio il lavoro professionale con quello di riproduzione e cura e la difficoltà, in tempi di crisi, di trovare lavoro con un contratto regolare. Purtroppo troppo spesso dietro le partite IVA si nasconde il falso lavoro autonomo. Per le imprenditrici italiane e straniere le fonti principali di credito sono l'autofinanziamento (famiglia e conoscenti) e il credito bancario, ma spesso quest'ultimo discrimina molto fortemente le donne applicando condizioni più sfavorevoli al credito a parità di condizioni rispetto agli uomini.

Anche il microcredito, che comincia a diffondersi pure nel nostro Paese, e che ha un approccio potenzialmente sensibile alla differenza di genere, non riesce ancora a combattere efficacemente l'esclusione finanziaria delle donne nel nostro paese.

Una discriminazione di genere rilevante esiste anche nel settore culturale (che resta ancora fortemente caratterizzato da una presenza maschile ai vertici), dove molto spesso le donne ricoprono incarichi onorari ma non sono presenti laddove si decidono le politiche culturali e si stanziavano i soldi per finanziarle.

In ambito sportivo le donne accedono quanto gli uomini alle attività e si distinguono per capacità e talento, ma per quel che concerne la carriera, la parità salariale, i contratti e il periodo della maternità, la situazione rispec-

chia il quadro generale delle discriminazioni lavorative tipicamente vissute da tutte donne negli altri campi. Citiamo un esempio per tutti: in Italia esistono solo sei discipline sportive ufficiali⁶¹ che definiscono un atleta o un lavoratore dello sport come “professionista”, mentre gli sportivi che praticano altre discipline sono “dilettanti”. Queste sei discipline sono tutte solo maschili. I “professionisti” sono tutelati dalla legge, che prevede benefici sociali e pensionistici, al contrario i “dilettanti” no, né vengono stipendiati, ma ricevono delle “borse di studio”: le donne sono tutte “dilettanti” quindi soffrono ancora di più di questa discriminazione.

Soluzioni

- modernizzazione i sistemi di protezione sociale al fine di garantire la giustizia sociale per tutti e promuovere la partecipazione attiva di tutti i cittadini alla società;
- migliorare l’accesso ai servizi di assistenza dell’infanzia, in quanto principale ostacolo per i genitori in cerca di lavoro, correlando il sostegno in base al numero di bambini in famiglie che ricevono indennità di disoccupazione;
- flexicurity: coniugare flessibilità contrattuale + sicurezza del lavoro (mantenimento o ricerca rapida) e gestione adeguata dei periodi di transizione;
- regimi di prepensionamento per restringere l’ammissibilità (ma con forme di sostegno per i lavori impegnativi o pericolosi), offrendo maggiori incentivi (fiscali o relativamente ai contributi sociali) e aumentando le prospettive di impiego (per esempio, attraverso la formazione);
- regime pensionistico privato finanziato con risorse pubbliche (incentivi fiscali) in grado di attrarre i percettori di bassi redditi, donne e famiglie, per la costituzione di una pensione integrativa.

4.6 Diritti civili e amministrativi

Purtroppo in Italia le donne, italiane e straniere, subiscono ancora rilevanti discriminazioni, soprattutto nei casi di separazione e divorzio.

La separazione può essere legale o di fatto ed in entrambi i casi non si mette fine al matrimonio né al legame patrimoniale. In quella di fatto uno dei due

coniugi per volontà unilaterale o in accordo con l'altro si allontana senza l'intervento di un Giudice. Nella separazione legale si sospendono gli effetti del matrimonio nell'attesa o di una riconciliazione o di un divorzio; la separazione può essere consensuale o giudiziale quando entrambi i coniugi non sono d'accordo. La separazione legale è una delle condizioni per poter chiedere il divorzio. Con il divorzio si scioglie il matrimonio quindi gli effetti civili che esso produce, sia sul piano personale (uso del cognome del marito, presunzione di concepimento, ecc.), sia sul piano patrimoniale.

I tempi per ottenere il divorzio in un paese come l'Italia, che pone la salvaguardia della famiglia tra le sue politiche principali, sono estremamente lenti. Devono infatti trascorrere tre anni dalla prima udienza di richiesta di separazione per poter richiedere il divorzio. Tale prassi comporta una duplicazione di procedimenti e costi per i coniugi e per lo Stato italiano, ma soprattutto in caso di conflittualità un intensificarsi di atti violenti che possono protrarsi anche dopo la sentenza definitiva di divorzio.

Molto spesso il problema è la mancata rassegnazione all'allontanamento dal coniuge, in particolare dell'ex marito dalla ex moglie e questo, non di rado, sfocia in atteggiamenti vendicativi, persecutori e di controllo con un uso della forza nei confronti della donna e che possono portare sino all'omicidio della stessa (*femminicidio*).

Altro importante fattore è la riduzione della durata del procedimento di divorzio ad un anno e a continuare a proteggere e rafforzare i diritti, in particolare quelli economici, delle donne conviventi.

Nell'eventualità vi siano figli, in caso di separazione o divorzio, si apre la questione dell'**affidamento dei figli e il problema del versamento degli assegni di mantenimento**. Nelle separazioni o divorzi in cui la conflittualità tra i coniugi è alta spesso si verifica il **ritardo o l'inadempimento nel versamento degli assegni di mantenimento dei figli**. Pur di non pagare gli assegni di mantenimento, i coniugi che ricoprono lavori precari spesso si licenziano e lavorano in nero in maniera da risultare nullatenenti e quindi non perseguibili davanti alla legge (e per accertare i redditi del coniuge inadempiente, è necessario ricorrere al giudice, con ulteriore dispendio di tempo e denaro). Poiché di solito è il marito a dover versare l'assegno alla moglie, si produce inevitabilmente un impoverimento della donna e dei suoi figli, confermato dall'indagine

ISTAT sulla povertà in Italia, secondo la quale le donne sole e con figli separate/divorziate sono le persone a maggior rischio di povertà.

Nel 2006 è stata introdotta una nuova legge sull'**affidamento condiviso dei figli**, che ha adeguato la legislazione italiana alla normativa di numerosi paesi europei, nonché alla "Convenzione ONU sui diritti del fanciullo". Tale riforma si fonda sul principio della "bi-genitorialità", ovvero il diritto dei figli a mantenere un rapporto stabile con entrambi i genitori.

L'affidamento condiviso dei figli è stato ampiamente applicato e nel 2009-2010 nelle separazioni consensuali la percentuale di affidamenti condivisi è stata dell'83,3%.

La legge sull'affido però, non prevede esplicitamente che nei casi di maltrattamento, abuso dei mezzi di correzione, violenze sessuali, violenze fisiche, deve essere escluso l'affido condiviso. Molto spesso viene disposto l'affido condiviso anche nei casi di violenza assistita intra-familiare ovvero quando un minore ha assistito direttamente o indirettamente ad atti di violenza fisica, verbale, sessuale economica o psicologica compiuti dal padre contro la madre o su altre figure affettive di riferimento. Purtroppo questo tipo di violenza sui bambini testimoni non è ancora riconosciuta anche se le conseguenze sono devastanti, e viene sminuita e si attribuisce la responsabilità dei disagi dei bambini vittime di violenza assistita ad una generica conflittualità tra genitori e non alla situazione di maltrattamenti subiti dalla loro madre a causa di un padre violento. Non esiste una norma che disciplini o riconosca esplicitamente la violenza assistita. Il codice civile fa riferimento al "pregiudizio" che il minore può subire, ma tale parola va riempita di contenuto e va interpretata dal Giudice.

Ciò da un lato viola i diritti dei minori a una vita libera da ogni forma di violenza, dall'altro non tutela le donne vittime di violenza domestica ed anzi le espone ad un maggiore rischio di violenza da parte dell'ex coniuge a causa della gestione condivisa dei figli imposta dalla legge.

Il rifiuto del bambino che ha subito violenza assistita di incontrare il padre maltrattante o abusante viene spesso erroneamente interpretato dai giudici e dai servizi sociali come condizionamento psicologico del bambino ad opera della madre (*PAS - Parental-alienation syndrome*). Qualsiasi tentativo da parte della donna di far emergere il vissuto di violenza che ha caratterizzato la vita coniugale viene interpretato dalle difese dei padri separati (nell'ambito dei procedimenti di affido) come una finzione

inscenata dalla donna al fine di eludere la legge sull'affido condiviso, motivata dalla sindrome di alienazione parentale (sindrome non riconosciuta scientificamente nel DSM - Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali). Il disegno di legge n. 957, al momento in discussione al Senato, crea un ulteriore danno ai bambini e alle donne vittime di violenza.

La proposta di legge, qualora approvata, obbligherebbe anche la donna che ha subito violenza (e l'ha denunciata) a sedersi a un tavolo con il proprio aggressore e contrattare con lui le condizioni dell'affido, perché la mediazione sarebbe obbligatoria anche nei casi in cui la donna ha subito violenza. Oltre a non prevedere la violenza di genere come causa di esclusione dell'affidamento condiviso, il disegno di legge n. 957 chiede il riconoscimento della sindrome di alienazione genitoriale (PAS) come causa di esclusione dell'affidamento. In pratica significa che in qualunque procedimento di affido, se il bambino rifiuta di vedere il padre e se viene denunciato un abuso, un atto di pedofilia o di molestia sessuale, il padre potrà ricorrere alla PAS per dire che si tratta di "condizionamento della volontà del minore" da parte della madre. Con l'ulteriore grave conseguenza che, sulla base della diagnosi di una malattia che non esiste, il giudice sarebbe costretto ad escludere la donna dalle decisioni relativi ai figli e dal diritto di visita nei confronti dei figli.

Il Comitato nelle raccomandazioni del 2011 ha espresso preoccupazioni forti per la tendenza di imporre l'affido condiviso alle donne che hanno subito violenza e ai loro figli, senza tener conto delle ricerche internazionali che indicano gli effetti negativi sui minori e la totale assenza di studi simili in Italia. Inoltre, il Comitato sottolinea che nei procedimenti relativi all'affido condiviso, in caso di presunti episodi di abuso sui minori, è discutibile produrre consulenze basate sulla PAS ai fini della protezione dei minori e delle loro madri, quindi ha chiesto al Governo di valutare le modifiche normative in materia di affido condiviso dei minori.

4.7 Piena partecipazione alla vita sociale

La partecipazione delle donne ai processi decisionali ha un'importanza fondamentale nel definire l'agenda politica e le priorità di un Paese e nell'elaborare le strategie per rispondere ai bisogni tanto degli uomini quanto delle donne (soprattutto quando si tratta di disciplinare, ad esempio, materie come la maternità, i diritti delle donne lavoratrici, la feconda-

zione assistita, l'aborto ecc.). Se la società italiana è composta più o meno in ugual misura da uomini e donne (secondo gli ultimi dati Istat, le donne sono il 51,5% dei residenti in Italia), le istituzioni democratiche, che sono (o dovrebbero essere) lo specchio della società, dovrebbero rappresentare in misura più o meno analoga gli uomini e le donne.

I dati invece mostrano una realtà ben diversa: in Italia le donne rappresentano circa il 20% dei deputati e dei senatori nel Parlamento nazionale, registrando una delle percentuali più basse di donne in Parlamento in Europa e nel mondo. In questa situazione di "carenza di democrazia" le donne devono delegare gli uomini a rappresentarle nelle decisioni che le riguardano, senza poter dare pienamente voce ai propri bisogni, alle proprie idee e competenze.

Tuttavia il passaggio dal riconoscimento formale alla parità sostanziale (o di fatto) non è ancora avvenuto perché il Governo non ha adottato nessuna misura per incrementare il numero delle donne nei processi elettorali.

A livello nazionale non è stata adottata una legge per l'attuazione dell'articolo 51. Infatti l'emendamento alla legge elettorale del 2005 che introduceva le quote rosa al fine di obbligare i partiti a candidare il 30% delle donne è stato bocciato durante il dibattito parlamentare.

Alcune Regioni italiane, come la Campania, si sono dotate di leggi regionali per dare attuazione ai suddetti principi costituzionali, ma in molte altre Regioni l'obbligo di adoperarsi per il raggiungimento della democrazia paritaria è stato disatteso. Così è avvenuto per esempio nei Consigli regionali di Calabria e Basilicata, dove non è stata eletta nessuna donna, e nella Giunta regionale siciliana, dove su 12 assessori solo 1 è donna. Per rimediare a questa grave violazione l'unica soluzione possibile è il ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale (TAR) perché dichiarare l'illegittimità delle Giunte che non rispettano criteri di rappresentanza di genere. Tuttavia, neanche questo strumento si è rivelato adeguato a tutelare effettivamente il diritto alla rappresentanza delle donne, perché i vari TAR seguono orientamenti diversi, determinando una ulteriore disparità tra le donne appartenenti a Regioni diverse.

Non si può dire che i dati sulla scarsa partecipazione femminile siano dovuti ad un disinteresse delle donne per la politica, vista la loro ampia partecipazione alla vita politica informale, dalla società civile ai movimenti.

Il Rapporto ISTAT, esponendo i dati relativi agli ultimi dieci anni, conferma una diminuzione significativa del numero di donne totalmente estranee alla politica e, al contempo, un aumento dell'impegno politico tra le donne. Tale impegno però si esprime per lo più al di fuori dei partiti politici, che avendo tuttora vertici quasi totalmente maschili, non rappresentano un contesto favorevole per la partecipazione delle donne.

La situazione non è molto diversa se si considera la posizione delle donne nelle imprese. L'ultima ricerca realizzata da McKinsey & Company, che coinvolge 234 grandi aziende in Europa, dimostra che nonostante un'attenzione crescente al tema del talento femminile negli ultimi cinque anni la presenza di donne nelle posizioni "che contano" non ha fatto passi avanti. Nell'Europa Continentale (escludendo quindi i virtuosissimi paesi nordici), tra i primi riporti al CEO la rappresentanza femminile rimane inchiodata a un desolante 10%, che raddoppia a circa il 20% tra i secondi riporti e tocca il 25% le terze linee. L'Italia non si discosta da queste dinamiche.

È evidente che il problema risiede in vari fattori. A cominciare dalla cultura del Paese di riferimento, che continua ad affidare alla donna tutti i carichi familiari. In Italia lavorano poche donne (46% rispetto a una media europea superiore al 60%) e quelle che lo fanno dedicano al lavoro fuori casa poco più della metà delle ore lavorate da un uomo. Ci separa una distanza enorme non solo dalle donne nordiche (che lavorano solo il 15-20% in meno di un uomo), ma dalle francesi (25% in meno), spagnole (30 in meno) e tedesche (35% in meno). Le analisi effettuate dimostrano una chiara correlazione tra intensità di lavoro e presenza di donne nelle posizioni di vertice. Quindi, se nel nostro paese ci sono poche donne che lavorano e per di più dedicano poco tempo al lavoro fuori casa, la probabilità di fare carriera diminuisce.

Un secondo fattore è la presenza ed implementazione di processi aziendali in grado di attrarre e valorizzare le intelligenze che caratterizzano l'universo femminile, in primis attraverso iniziative di gender diversity: impegno del top management a favore delle politiche di gender diversity, programmi di formazione e sviluppo del talento femminile, monitoraggio di indicatori di genere, processi e politiche delle risorse umane, infrastrutture a supporto del bilanciamento tra vita lavorativa e privata.

In Italia sono ancora poche le aziende che conoscono approfonditamente l'impatto delle politiche e processi aziendali sul genere meno rappresentato ovvero monitorano con attenzione e continuità gli indicatori di genere - elemento che consente di fare una diagnosi chiara dello stato aziendale: presenza ai diversi livelli gerarchici, il gap salariale, le assunzioni, i tassi di abbandono, le promozioni, la soddisfazione lavorativa. Spesso si tratta di rilevazioni ad-hoc, che rimangono relegate alla funzione Risorse Umane. Solo il 20% delle 29 grandi aziende italiane intervistate da McKinsey comunica attivamente i risultati a tutta l'organizzazione. L'attenzione della funzione Risorse Umane alle politiche di genere (sistemi di valutazione, assunzioni, formule di lavoro flessibili, comportamenti lavorativi) è moderatamente alta, ma rimane ancora fortemente concentrata sulla ricerca di formule lavorative che favoriscano la flessibilità - logistica e di orari - trascurando il potenziale effetto frenante derivante dai pregiudizi impliciti che influenzano valutazioni e avanzamenti. Il 97% delle grandi aziende italiane intervistate offre forme di part-time, il 72% la flessibilità logistica, ma solo il 21% ritiene di avere sistemi di valutazione dei manager che si adattano a stili di leadership diversi, il 30% pensa di avere il pieno controllo sui pregiudizi impliciti in fase di assunzione e il 40% in fase di valutazione delle performance.

Figura 40 - Processi e politiche di risorse umane orientati alla gender diversità - (% di aziende che le applicano) - Fonte: McKinsey, 2012



I programmi di sviluppo del talento femminile sembrano più diffusi, ma polarizzati su alcune tipologie, in particolare eventi di networking e programmi di mentoring interno (adottati dal 55% e 62% delle aziende, ma solo la metà ritiene che siano pienamente efficaci). Molto meno diffusa è la formazione di genere (34% delle aziende, il 17% con efficacia) e il coaching con l'assistenza di specialisti esterni (24%).

Le infrastrutture messe a disposizione dei dipendenti per favorire una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata riflettono una mentalità ancora tradizionale, ben lontana dal rappresentare un pieno supporto alla vita familiare. Il 59% delle aziende intervistate offre servizi di asili nido aziendali (interni o in convenzione con strutture terze) in almeno una sede, poco più del 30% in tutte le sedi aziendali. Più di due terzi offre supporto alla mobilità territoriale, ma il servizio si limita spesso alla gestione delle pratiche amministrative; il 28% supporta invece i dipendenti facendosi carico (anche finanziariamente) del trasferimento e della ricerca della scuola per i figli. Solo 2 aziende su 29 sostengono con servizi appropriati la famiglia del dipendente in caso di malattia dei figli, ricercando servizi sanitari, tate sostitutive, etc. Se la sensibilità delle aziende al tema della gender diversity non manca, quali sono allora le cause di un impatto così basso in termini di risultati? La prima ragione risiede nella scarsa efficacia delle azioni intraprese: due terzi delle aziende intervistate non definiscono obiettivi concreti in termini di rappresentanza femminile, e questo avviene anche in quel 50% di casi che dichiarano una coerenza organizzativa su temi di diversità.

Inoltre, in quasi la metà dei casi la sensibilità dell'organizzazione finisce con il coincidere con l'offerta di forme di flessibilità logistica e part time. Ma il fattore determinante è senz'altro l'impegno del top management - tutto il top management, non solo il CEO - sui programmi di gender diversity. In assenza di questo impegno, trasparente e convinto, è davvero difficile che il comportamento organizzativo possa cambiare.

Se i CEO delle grandi aziende intervistate sono in gran parte promotori attivi di questa filosofia (il 45% mostra un evidente impegno e pone in essere delle iniziative, il 24% si impegna anche a trasmettere attivamente i risultati a tutta l'organizzazione), le loro prime e seconde linee faticano a seguire l'esempio. Il processo di cambiamento culturale si interrompe quasi subito.

Figura 41 - Impegno del Top Management a favore delle “gender diversity” - (% di aziende che le applicano)

Fonte: McKinsey, 2012



Tra le aziende intervistate in Italia troviamo cinque situazioni di eccellenza: aziende che fanno molto, in termini di iniziative, e ottengono risultati ragguardevoli, con una rappresentanza femminile nelle posizioni di maggiore responsabilità - dal primo al terzo riporto al CEO - superiore al 30%. In queste aziende, la diversità di genere rientra almeno tra le 10 priorità nell'agenda del CEO, è integrata nella cultura aziendale, costantemente monitorata, comunicata in modo chiaro e promossa attivamente da tutto il top management. Due aziende fanno ricorso, tra le varie iniziative, anche alle “quote” interne, ma tutte distribuiscono l'impegno su un'ampia gamma di interventi. Il contributo delle aziende multinazionali a questo gruppo di eccellenza è senz'altro preponderante, ma vi rientra anche un'azienda italiana al 100%. Tutte queste aziende virtuose sono membri di Valore D, l'associazione che promuove il talento e lo sviluppo femminile e mette le organizzazioni al centro dell'agenda del cambiamento. Un caso? Probabilmente no, ma per estendere ad altre aziende queste esperienze di successo occorre rispettare cinque regole fondamentali:

- Avere una piena comprensione del problema, grazie a evidenze fattuali complete ed elementi probanti;
- Sviluppare una visione chiara ed efficace, che esprima chiaramente razionale e obiettivi del programma che si decide di intraprendere;
- Coinvolgere il vertice e, a cascata, l'intera organizzazione;
- Creare un piano di cambiamento dettagliato, definendo tempi e responsabilità, selezionando le azioni a maggior impatto, adattandole alla realtà aziendale e assicurando un mix di risultati a breve e medio termine;
- Monitorare regolarmente i risultati, correggendo gli errori, e comunicarli efficacemente a tutta l'organizzazione;
- Gestire e governare un'impresa all'insegna della convenienza - economica e d'innovazione passa anche attraverso un giusto equilibrio di genere.

5. I FENOMENI DELLA DISCRIMINAZIONE INDIRETTA E LA CARTA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

5.1 Il livello di partecipazione e le aree grigie della discriminazione in azienda

I cambiamenti culturali e sociali evidenziano le resistenze della crescita quantitativa e qualitativa della presenza femminile sul mercato del lavoro. Quelle resistenze rispetto alle posizioni effettivamente ricoperte, alle mansioni ed alla possibilità di carriera per raggiungere livelli di responsabilità elevati.

Con l'indagine nel corso del 2010 da FEDERMANAGER MINERVA sulla condizione di lavoro delle donne manager in Italia - Donna & Dirigente e Donna & Quadro - Opinioni a confronto sul management al femminile, si ricava che l'universo delle donne manager è più giovane, più istruito e da meno tempo in azienda rispetto all'universo maschile:

- il 44,5% delle dirigenti donna ha meno di 45 anni, contro il 29,4% dei dirigenti uomini;
- il 25,2% dei dirigenti è nella fascia da 55 anni in su, contro il 12,8% delle colleghe;
- il 79,7% delle donne ha un'anzianità di dirigente al massimo di 10 anni, contro il 58% degli uomini;
- l'85,7% della componente femminile è dotata di laurea o post laurea, contro il 74,0% degli uomini;
- dal punto di vista retributivo (fisso e variabile), le donne dirigenti hanno uno svantaggio del 12% rispetto agli uomini ma hanno un vantaggio a livello di benefit (polizze assicurative: 70,2%, contro 65,13%; stock option: 6,7%, contro 13,2%; borse di studio: 3,6% contro 1,5%). Le donne dirigenti riescono meglio a negoziare.

Le donne dirigenti sono:

- 11,2% single, contro il 3,1% degli uomini;
- 5,2% separate, contro il 3,1% degli uomini;
- 6,6% divorziate, contro il 2,8% degli uomini;

- 10,8% conviventi, contro il 4,1% degli uomini;
- 64,8% coniugate, contro l'86,1 % degli uomini.

Le donne indipendenti sono molto più selettive nella scelta della qualità economica, professionale e culturale del partner stesso.

Il 48,2% delle donne dirigenti ha dichiarato di percepire emolumenti più consistenti rispetto al partner. Il lavoro delle donne sembra influenzare in maniera più positiva il rapporto di coppia, ma le responsabilità concrete dell'organizzazione della vita familiare descrivono una situazione di collaborazione più o meno paritaria (il 77,9% degli uomini contro il 45,9% delle donne, che per il 27,6% si occupano della famiglia in via diretta, senza collaborazione del partner, contro il 3% degli uomini). Quindi, appare un quadro in forte evoluzione dal punto di vista del ruolo femminile in azienda, a cui però corrisponde solo in parte un'equivalente evoluzione del ruolo maschile all'interno dell'ambiente domestico che è ancora "governato" dalla donna anche quando si trova in posizione manageriale nel luogo di lavoro.

Da questa indagine è possibile verificare eventuali convergenze o divergenze di valutazione tra le opinioni fornite dalle donne dirigenti rispetto a quelle dei dirigenti uomini.

Nelle aziende, il rapporto tra i dirigenti donne e dirigenti uomini è di 1 a 6, mentre fra quadri è di 1 a 2 nelle aziende delle donne dirigenti e di 1 a 4 in quelle dei dirigenti uomini, con un chiaro segnale che molte si fermano tendenzialmente all'interno della categoria dei quadri e stentano ad andare oltre. Esiste una buona convergenza quando si fornisce un giudizio circa la presenza di donne dirigenti nell'azienda di appartenenza a confronto con altre imprese (il 44,2% delle donne e il 47,4% degli uomini).

Si stima la presenza femminile in crescita (45,6% per le donne e 40,8% per gli uomini).

La presenza femminile nell'ambito dei ruoli dirigenziali viene accettata da parte della cultura di impresa di appartenenza (39,8% per le donne e 47,7% per gli uomini) o comunque viene percepita come una novità che si sta trasformando in abitudine (37,7% per le donne e 17,4% per gli uomini).

I limiti per le donne, rispetto alla possibile nomina a dirigente e alla successiva carriera, risiedono nella maternità, reale e potenziale.

È più difficile essere nominato dirigente in quanto donna nelle aziende di piccole dimensioni (30,8% di donne contro 34,5% di uomini).

È più facile rilevare un'ostilità tra le donne che non tra uomini e donne.

C'è notevole divergenza:

- le donne per essere nominate dirigenti devono risultare molto più preparate e dedite al lavoro che non gli uomini (86,6% di assenso femminile, contro il 40,8% maschile);
- per le donne è più facile essere bloccate a livello di quadro (85% contro 55,8%);
- per la donna non è facile salire oltre un certo livello una volta nominata (80% contro 37,7%).

C'è un buon livello di convergenza:

- il peso degli oneri familiari fa capo soprattutto alla donna (82,6% contro 73,7% degli uomini);
- la vita aziendale tende a prolungare gli orari di permanenza anche quando non serve (78,2% contro il 64,2%);
- le riunioni vengono fissate oltre il normale orario di lavoro (58,2% contro il 47,7%);
- il linguaggio in azienda tende ad essere prevalentemente di tipo maschile (46% contro il 30,2%).

C'è poi un'area dove ci sono ambiti più sottili di convergenza/divergenza, ossia quando si considerano le qualità e i limiti di cui sarebbero portatrici le donne dirigenti:

- la buona preparazione (93,9% contro il 78,6%);
- la motivazione elevata (93,3% contro l'80,4%);
- la determinazione (92% contro l'84,1%);
- l'impegno costante (91,7% contro il 7%);
- la capacità multi-tasking (86,9% contro il 33,9%);
- la concretezza (86,6% contro il 56,3%);
- la capacità relazionale (72,8% contro il 48,7%);
- la maggiore creatività nell'affrontare i problemi (65,6% contro il 42%);
- la capacità di motivare gli altri (62,1 % contro il 20,4%);

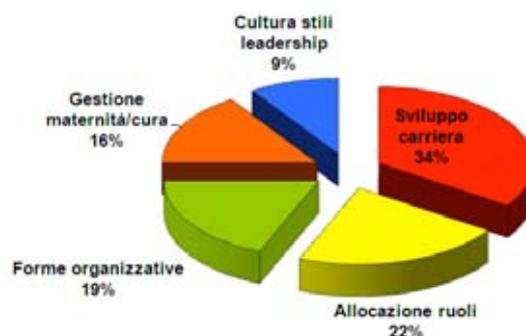
- la capacità di esprimere leadership (55,5% contro il 35,7%);
- la capacità di fare gruppo tra uomini e donne (45,5% contro il 27,5%);
- la suscettibilità (41,2% contro il 59,5%);
- la competizione tra donne (36,5% contro il 52,4%);
- l'individualismo (27,7% contro il 34,8%).

Esiste una “zona grigia di discriminazione”, un’area che molto spesso non trova adeguata codificazione e che riguarda pratiche reali e latenti, che seppur apparentemente “neutre”, risultano penalizzanti per la risorsa femminile e nello specifico per la sua permanenza e crescita all’interno dei contesti professionali.

A tal proposito è possibile individuare 5 aree ad alto potenziale di discriminazione indiretta di genere:

- a) nei processi di collocazione e/o assegnazione a Ruoli /Aree Organizzative, appena dopo le assunzioni;
- b) nelle politiche di gestione del Capitale Umano e in particolare nei sistemi di sviluppo professionale e di carriera;
- c) nel disegno dei processi lavorativi, delle forme organizzative e dei criteri di gestione;
- d) nella gestione del personale che va in maternità/paternità e di chi richiede supporti per la conciliazione e di cura;
- e) nella cultura organizzativa e in particolare negli stili di leadership e managerialità.

Figura n- 42 - Aree in cui si registrano discriminazioni indirette



a) Allocazione ruoli

- 1) le donne sono assegnate in attività tipicamente femminili e gli uomini in quelle maschili (es. area amministrativa – ricerca rispetto a quella tecnica – commerciale – legale – gestionale) o in ruoli di minore rilievo (attività considerate non il core business dell’azienda o attività di supporto);
- 2) le aree organizzative non permettono uno sviluppo di carriera interna o comunque uno sviluppo delle competenze;
- 3) quando si assumono dirigenti o figure apicali dal mercato del lavoro nella stragrande maggioranza dei casi sono sempre figure maschili; questo crea saturazione ai livelli alti riducendo le possibilità del genere femminile di accedere ai livelli decisionali.

b) Sviluppo di carriera

- 1) In aziende/Amministrazioni che gestiscono le risorse umane con procedure unicamente legate all’applicazione del contratto di lavoro;
- 2) Importante come vengono rappresentate al tavolo delle trattative le attività e i ruoli dove le donne sono maggioranza e come si determinano le carriere a livello informale;
- 3) In contesti in cui è presente una filosofia manageriale nella gestione delle risorse umane: area cruciale di attenzione è costituita sistemi di valutazione;

- 4) Non considerati aspetti di eccellenza femminile – meglio noti quelli maschili;
- 5) Assenza incentivazione alla gestione di genere;
- 6) Competenze di coordinamento personale non comprende gestione di genere.

c) Disegno dei processi lavorativi, delle forme organizzative e dei criteri di gestione

- 1) mancanza di criteri di flessibilità organizzativa e gestionale per poter affrontare richieste di conciliazione;
- 2) abitudine di convocare le riunioni in orari e modalità non adatte a donne o in grado di permettere alle persone P.T. di poter partecipare;
- 3) modello organizzativo di team/squadra non gestito e governato in modo da evitare logiche stereotipate (es. esercizio del potere degli uomini verso le donne che non assumono modalità simili) o processi di marginalizzazione;
- 4) uso di tecnologie e di macchinari senza studiare i sistemi per favorire il loro miglior utilizzo da parte di donne oltre che di uomini, creando così possibili estromissioni da certi lavori e aree organizzative.

d) Gestione del personale che va in maternità/paternità o nei confronti di chi richiede supporti per la conciliazione tra le responsabilità professionali e quelle di cura

- 1) Accade che quando la donna dichiara di essere in maternità:
 - si toglie la responsabilità prima dell'assenza obbligatoria;
 - si incentiva la maternità a rischio;
 - si interrompe l'investimento aziendale sulla lavoratrice;
 - si interrompe la relazione di comunicazione professionale e a volte anche umana;
 - si modificano le responsabilità al rientro.
- 2) Quando la donna/l'uomo chiedono iniziative di conciliazione, accade che:
 - si toglie la responsabilità prima della riduzione/flessibilità di orario;

- si interrompe l'investimento aziendale sulla lavoratrice/lavoratore;
- si modificano le responsabilità nel periodo di conciliazione.

e) Cultura organizzativa e in particolare stili di leadership e managerialità

- 1) I valori di riferimento della managerialità dominante sono quelli di tipo autoritario o di tipo negoziale (maschile) le competenze sociali e la capacità di valorizzare il contributo di tutti, di trovare nelle diversità la sinergia e un valore aggiunto (femminili);
- 2) La capacità di esprimere la leadership trasformativa più sviluppata dalle donne manager (far crescere i propri collaboratori attraverso una capacità relazionale che agisca sia sullo sviluppo personale che professionale) non si conosce o non si riconosce.

5.2 Il movimento delle Carte della Diversità - Diversity Charter

Le Diversity Charter europee sono nate nelle due economie sociali di mercato leader (Francia 2004, Germania 2006) come iniziative di gruppi ristretti di imprese all'avanguardia nella promozione delle pari opportunità nelle loro organizzazioni, partendo dalla constatazione della lentezza con la quale si progrediva in generale nel garantire l'effettivo godimento del diritto alla uguaglianza di trattamento sul lavoro, sancito a partire dalle direttive UE 2000/43 e 2000/78. I promotori delle Carte hanno sentito l'esigenza di lanciare un forte messaggio culturale rivolto al mondo imprenditoriale e di indicare la via di efficaci programmi di cambiamento, capaci di integrare pratiche inclusive nella gestione delle risorse umane.

Le Istituzioni Pubbliche hanno subito accolto con molto favore queste iniziative, rendendosi conto dei limiti della via legislativa e rivolgendo un appello alle imprese più impegnate nella lotta contro tutte le forme di discriminazione affinché guidino con l'esempio. Il Consiglio dei Capi di Stato e di Governo UE, in una risoluzione del dicembre 2007 a conclusione dell'Anno Europeo sulle Pari Opportunità per Tutti, raccomandava alle imprese di promuovere ulteriormente la diversità nelle loro risorse umane e di favorire lo sviluppo di appositi strumenti gestionali, come le Carte.

Le Carte attualmente in vigore sono 6, tra cui quella italiana, e pur presentando differenze nazionali, condividono forti elementi comuni:

- un approccio originale che sollecita un impegno volontario assunto singolarmente dall'azienda sottoscrittrice, piuttosto che rivolgersi alla generalità delle imprese con le ennesime linee guida,
- sottoscrizione iniziale da parte di un gruppo ristretto di imprese promotrici (35 in Francia, 4 in Germania, 16 in Italia, ...), come punto iniziale di un piano per raccogliere ulteriori adesioni,
- testi concisi, che partono da un preambolo valoriale e si limitano ad indicare alcune azioni concrete, come leve su cui agire per produrre efficaci programmi di cambiamento,
- presentazione della diversità come un fattore di successo e di progresso dell'impresa, non solo come una questione di equità, e concezione olistica della stessa comprendendo tutti i tipi di discriminazione: età, disabilità, genere, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale,
- forte partnership con le Istituzioni Pubbliche competenti prevista sin dall'inizio.

5.3 I benefici per le imprese

L'adesione alla Carta non si giustifica soltanto sulla base di considerazioni etico-sociali - applicare il principio di equità ai rapporti di lavoro e contribuire alla coesione -ma anche di valutazioni squisitamente economiche e concorrenziali.

Le imprese che in Francia e Germania hanno già fatto l'esperienza del praticare le Carte della Diversità, citano tra i benefici riscontrati:

- contesto più favorevole a creatività e innovazione per la molteplicità di prospettive;
- assunzioni più facili, migliore capacità di attrarre e ritenere candidati con talenti diversificati;
- maggior soddisfazione di personale e clienti, miglioramento clima/diminuzione tensioni interne;
- miglioramento dell'immagine e diminuzione dei rischi reputazionali;
- sviluppo di nuovi mercati anticipando bisogni emergenti.

Le Carte della Diversità volontarie adottate dalle imprese (come riconosciuto nel dicembre 2007 dalla risoluzione del Consiglio dei Capi di

Stato e di Governo dell'Unione Europea) sono uno strumento gestionale, che le facilita nella attuazione di politiche delle risorse umane inclusive, libere da ogni forma di discriminazione, attente a riconoscere e valorizzare le competenze individualizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati.

Partendo dal riconoscimento di queste profonde ragioni e dall'esigenza di prestare una maggiore attenzione a un'effettiva parità di trattamento sul lavoro, le Diversity Charter offrono alle imprese uno strumento concreto per gestire le risorse umane in una prospettiva di sviluppo, *unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone.*

Assicurare pari opportunità sul luogo di lavoro non è un compito facile che può essere affrontato con generiche dichiarazioni di intenti e iniziative tra loro scollegate. Per ovviare a questo, la Carta mette a disposizione uno strumento gestionale: un insieme coerente e fruibile di misure suggerite dall'esperienza di successo di imprese all'avanguardia nell'affrontare tali sfide. La sottoscrizione di questi principi prende la forma di un impegno volontario assunto singolarmente dall'impresa, favorendone così l'attuazione pratica.

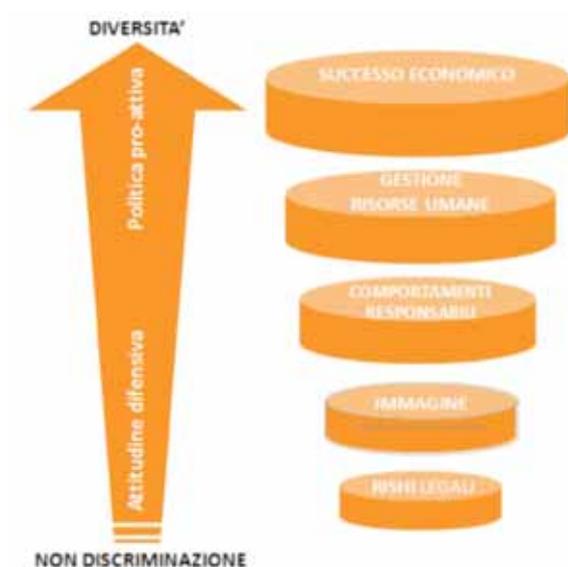
In particolare, sono molteplici le motivazioni imprenditoriali a favore dell'adozione di politiche e pratiche per promuovere le pari opportunità sul lavoro, così come numerosi e diversificati sono i loro effetti positivi. Sulla base delle esperienze e del dibattito sviluppatosi in campo europeo negli ultimi anni, è possibile presentarli ordinati secondo uno schema dal valore crescente, che sale dai rischi alle opportunità

Il grafico di seguito mostra i diversi benefici conseguibili attraversando un possibile percorso dalla non discriminazione alla valorizzazione delle diversità.

Leggendo dal basso, si parte da atteggiamenti difensivi di prevenzione dei rischi legali e d'immagine derivanti da accuse di discriminazioni e in risposta alla crescente richiesta da parte delle Pubbliche Amministrazioni e delle grandi imprese di documentare il rispetto dei diritti dei dipendenti da parte dei propri fornitori, per poi salire verso l'alto avvicinandosi alle politiche pro-attive di miglioramento dei risultati aziendali, ottimizzando la

gestione delle risorse umane e delle competenze e rafforzando in tal modo le proprie prospettive di successo sul mercato e la competitività a lungo termine.

Figura n. 43 - Dal rischio all'opportunità



È proprio l'aspetto delle opportunità che viene maggiormente sottolineato dalle più recenti ricerche sui vantaggi ottenibili dalle imprese, in campo europeo e italiano. In una ricerca commissionata nel 2008 dalla *Commissione UE (Diversity for talent and competitiveness)* sui benefici associati alle politiche di pari opportunità realizzata presso le PMI e le loro organizzazioni rappresentative in 27 paesi europei, risulta che:

- il vantaggio di gran lunga prevalente è la capacità di attrarre e fidelizzare i migliori talenti;
- quello successivo consiste in un aumento dell'innovazione e della creatività risultanti dalle diverse prospettive offerte da forze di lavoro miste.

Vengono poi riconosciuti ulteriori vantaggi, quali:

- un miglioramento dei profitti e delle relazioni coi clienti;

- un rafforzamento della marca e l'accesso a nuovi mercati.

In recenti ricerche sulla promozione delle pari opportunità presso le PMI in Italia condotte da *SFC-Sistemi Formativi Confindustria* (2009 *Best in Class. L'eccellenza dall'esperienza* finanziato dal Ministero del Lavoro, e in particolare 2010 *La squadra vince se è mista* in collaborazione con Confindustria Bergamo) vengono in larga parte richiamati dagli imprenditori intervistati gli stessi benefici:

- accresciuta attrattività dell'azienda sul mercato del lavoro;
- maggiore motivazione e soddisfazione sul lavoro;
- serenità e miglioramento del clima aziendale;
- atteggiamento più collaborativo e maggiore responsabilità che si traducono in un aumento della produttività.

5.4 Caratteri distintivi e finalità della Carta delle Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro

La **Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**, lanciata in Italia il 5 ottobre 2009 sulla scia del successo delle iniziative francese e tedesca, è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

La Carta italiana presenta alcuni **caratteri distintivi**. Capitalizzando sull'esperienza delle due economie sociali di mercato leader (Francia e Germania), ha apportato ulteriori perfezionamenti, in particolare articolando meglio le azioni concrete, aumentate da 6 a 10. La Carta ha inoltre tenuto conto del **contesto nazionale**, che in Francia e Germania aveva condotto a una maggiore focalizzazione sull'aspetto dell'immigrazione, mentre in Italia è la condizione lavorativa della donna a richiedere una speciale attenzione, anche per un tasso di attività inferiore al 50% e molto al di sotto del 63,5% della media europea. Di qui, **il particolare riguardo alle pari opportunità tra donna e uomo**, con l'inserimento di 2 punti specifici: **superare gli stereotipi di genere e fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**.

Oltre a ciò, all'interno della partnership pubblico/privata del Comitato Promotore della Carta, è inoltre presente l'**Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità**, che può contare sulla competenza e l'impegno della propria rete capillare di Consigliere di Parità Regionali e Provinciali.

Realizzare un ambiente di lavoro che assicuri a tutti pari opportunità e il riconoscimento di potenziale e competenze individuali, non rappresenta soltanto un atto di equità e coesione sociale, ma contribuisce anche alla competitività e al successo dell'impresa.

La Carta fornisce un quadro di riferimento valoriale per guidare le imprese aderenti nella sua applicazione, contenendo non prescrizioni dettagliate ma pochi impegni programmatici basati su principi ed elementi chiave di efficaci programmi di cambiamento, sperimentati con successo dalle imprese impegnate da più tempo in materia.

La sua attuazione nel contesto aziendale e la definizione delle relative priorità è lasciata alle imprese aderenti, in funzione della loro situazione ed eventuali programmi già realizzati.

L'iniziativa italiana della Carta viene portata avanti sulla base di un ampio consenso nel mondo delle imprese e delle istituzioni pubbliche, e grazie all'impegno del Comitato Promotore e di un'ampia rete di aderenti e sostenitori.

Adottando questa Carta le aziende potranno contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

In virtù di questa Carta, le aziende saranno stimolate ad adottare alcune azioni concrete:

definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;

individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;

superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;

integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone;

sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;

monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche;

individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento;

fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali;

comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti;

promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.

PRINCIPIO	CONDIZIONE	AZIONI
<p>1. Definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro.</p>	<p>La credibilità della politica aziendale e la sua concreta possibilità di essere attuata dipendono dal coinvolgimento in prima persona del vertice, nelle PMI molto spesso rappresentate dall'imprenditore stesso</p>	<p>a) dichiarazione di valori o principi, che può assumere diverse forme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la formalizzazione dell'impegno da parte dell'imprenditore - un richiamo alla Carta, in particolare al suo preambolo - l'inclusione dei principi di pari opportunità nel Codice Etico dell'azienda - la conferma esplicita di politiche già in atto <p>b) un'analisi preliminare della situazione aziendale rispetto alle problematiche delle pari opportunità, per identificare le principali sfide e le aree di intervento.</p>
<p>2. Individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità</p>	<p>Definizione delle funzioni responsabili per le pari opportunità e nella organizzazione del sistema di Diversity Management</p>	<p>a) Comitato interno delle Pari Opportunità</p> <p>b) Prevedere una presenza mista di uomini e donne a tutti i livelli (su 8 dirigenti 3 sono donne) e in tutti gli ambiti fino alla produzione</p> <p>c) Istituzione della figura di Diversity Manager, coordinatore e garante nei confronti di consigli di amministrazione, soci e lavoratori delle azioni rivolte alla promozione della parità di trattamento sul lavoro</p> <p>d) Definizione del responsabile del Piano di Azioni Positive</p>
<p>3. Superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera</p>	<p>Affermazione del principio per cui le competenze non hanno affatto genere</p>	<p>a) Promuovere iniziative per facilitare la partecipazione delle donne anche in settori lavorativi considerati tipicamente maschili, puntando sulla loro qualificazione e la progressione di carriera</p> <p>b) soluzioni di flessibilità organizzativa, quali il part-time anche per incarichi di responsabilità, affiancando altre figure professionali giovani e attuando nuove modalità di comunicazione all'interno del team di lavoro</p> <p>c) ricorso al lavoro condiviso (job sharing) concedendo due part-time a donne impegnate nella stessa funzione, che si alternano per assicurare una presenza continuativa.</p>

PRINCIPIO	CONDIZIONE	AZIONI
<p>4. Integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane,</p>	<p>Affermazione del principio di parità di trattamento in tutti i momenti cruciali di decisione nella vita professionale</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Dotare l'impresa di processi ben strutturati per la gestione delle risorse umane b) pratiche di assunzione rese più trasparenti e obiettive attraverso la definizione delle competenze, le conoscenze, le esperienze richieste dalla posizione da ricoprire, fissandole in una job description c) adottare i criteri di competenza e merito oltre che di corrispondenza tra i profili professionali dei dipendenti e le esigenze dell'azienda per ogni decisione relativa a dipendenti e collaboratori, come promozioni e trasferimenti, d) garantire uguaglianza di accesso a offerte e percorsi di formazione e) valgono le stesse preoccupazioni di garantire a tutto il personale uguaglianza di opportunità e accesso all'avanzamento e lo sviluppo di carriera, promuovendoli e rendendoli noti pubblicamente f) rendere pubbliche le procedure di valutazione delle prestazioni e i meccanismi per la concessione degli aumenti g) Azioni positive per la riduzione dello svantaggio e la piena valorizzazione professionale dei lavoratori disabili
<p>5. Sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse</p>	<p>Impegno forte e continuativo di sensibilizzazione e formazione specifica rivolto progressivamente a tutto il personale, ad ogni livello, per lo sviluppo di una cultura della non discriminazione, che accetti e valorizzi la diversità</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Coinvolgere gli attori primari - imprenditore, quadri direttivi, funzione risorse umane, rappresentanti del personale - introducendo i principi generali della non discriminazione e delle pari opportunità affrontandoli con la prospettiva del loro ruolo nella gestione e valorizzazione della diversità in azienda b) Identificazione e diagnosi delle problematiche aziendali in materia che richiedono particolari approfondimenti, anche in relazione ad aspetti specifici di discriminazione come la disabilità, il genere o l'età. c) Percorsi formativi rivolti ai 38 responsabili di settore finalizzati alla sensibilizzazione, diffusione e promozione delle azioni positive in atto di integrazione, conciliazione, valorizzazione delle risorse umane, lotta al mobbing e allo stalking d) incontri di sensibilizzazione e scambi di esperienze e in azienda organizzando per tutto il personale eventi di sensibilizzazione e corsi di formazione

PRINCIPIO	CONDIZIONE	AZIONI
6. Monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche	Verificare il grado di implementazione degli impegni assunti e rendicontare una volta all'anno i risultati conseguiti	
7. Individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento	Assicurare ai dipendenti dei canali, attraverso i quali segnalare eventuali discriminazioni subite, è essenziale per la credibilità dell'impegno aziendale	<ul style="list-style-type: none"> a) Consigliera di fiducia chiamata ad affrontare il tema delle molestie sessuali, morali e psicologiche sul luogo di lavoro, la quale fornisce assistenza a chi denuncia di essere vittima di molestie e contribuisce alla lotta contro tutte le forme di discriminazioni. b) attivare un numero verde, che registri le denunce e per l'ascolto da parte di chi può intervenire, adottando figure di garanzia come una psicologa e assicurando la gestione confidenziale dei casi c) instaurare una vera e propria procedura di segnalazione e tutela con chiare regole relative a serietà, imparzialità e riservatezza
8. Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Favorire il sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro in grado di portare a una crescita economica sostenibile, a un benessere durevole e alla coesione sociale	<ul style="list-style-type: none"> a) Orari modulati su base semestrale o annuale e correlati alla conciliazione; possibilità di beneficiare di forme di flessibilità di orario in entrata e uscita entro i primi 3 anni di vita del bambino; possibilità di ricorso alla banca ore; possibilità di usufruire di orari di lavoro concentrato/continuato dei propri turni giornalieri; possibilità di trovare soluzioni negoziali in merito alle esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio-educativi b) Lavoro a tempo parziale c) Telelavoro d) Permessi e) Rientro dalla maternità f) Welfare aziendale g) Criteri innovativi di valutazione della produttività h) Congedi parentali
9. Comunicare al personale, con le modalità più opportune,	Sviluppare la comunicazione interna per promuovere e	<ul style="list-style-type: none"> a) Favorire comunicazioni dirette d'impresa a tutti i dipendenti: lettere della direzione, creazione di una sezione dedicata del sito, bacheche, newsletter e rubriche sugli organi di stampa

PRINCIPIO	CONDIZIONE	AZIONI
<i>l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti</i>	sensibilizzare i dipendenti sulle questioni delle pari opportunità e l'uguaglianza al lavoro	aziendale b) dare voce a punti di vista e esperienze dei dipendenti: mailbox dedicata a suggerimenti e segnalazioni, blog interno per uno scambio di opinioni aperto e trasparente, indagini interne di opinione che prevedano una sezione dedicata al tema
10. Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile	Rendere trasparente verso l'esterno il proprio impegno nel contrasto di tutte le forme di discriminazione e nella valorizzazione delle diversità dei talenti produce vantaggi sia per l'impresa che per la società	a) Posizionarsi come azienda attenta alle problematiche dell'inclusione e delle pari opportunità sicuramente aumenta la capacità di attrarre i migliori talenti. b) la testimonianza di iniziative esemplari stimola l'emulazione di altre imprese, dilatando il numero di quelle che si impegnano concretamente nel praticare le pari opportunità e contribuendo a creare una cultura del lavoro più inclusiva.

5.5 L'affermazione della Carta ed il processo di adesione

A seguito di questa convergenza di intenti, si sono formate delle partnership pubblico/ private a livello nazionale per la promozione delle Carte come strumento per le moderne politiche del lavoro e per la lotta contro tutte le forme di discriminazione.

Per il lancio e la successiva affermazione della Carta è stato costituito il Comitato Promotore Nazionale, una partnership pubblico/privata costituita da: Ufficio Consigliera Nazionale di Parità, Gabinetto del Ministro per le Pari Opportunità e da reti di impresa orientate socialmente - Fondazione Sodalitas, AIDAF, AIDDA, Impronta Etica, UCID.

Il Comitato Promotore nazionale si trova al centro del modello di sviluppo della Carta, con compiti propositivi e di coordinamento. Le principali funzioni sono: definizione delle politiche generali e delle strategie di sviluppo nazionali e locali, definizione dei processi chiave (adesioni alla Carta, monitoraggio di andamento e impatti prodotti anche con un Rapporto Annuale, identificazione e valorizzazione delle pratiche più

innovative), coordinamento dei Tavoli Regionali, relazioni colla Commissione Europea e collaborazione a progetti comunitari.

L'adesione del Ministro del Lavoro e del Ministro per le Pari Opportunità ha assicurato in Italia il patrocinio istituzionale di questa iniziativa volontaria delle imprese.

530 le aziende con 750.000 dipendenti e **150 Pubbliche Amministrazioni** hanno aderito ai quattro Tavoli Regionali costituiti in questi mesi. Tra i principali partner sostenitori, le Amministrazioni Regionali e i Governatori delle Regioni, che hanno individuato nella Carta uno strumento sinergico con le proprie politiche attive in favore delle pari opportunità. Significativo anche l'impegno manifestato dalle rappresentanze datoriali e dagli ordini professionali (che ha coinvolto quasi tutto il sistema Confindustriale oltre che Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative e Legacoop) così come la presenza delle principali sigle sindacali e delle associazioni dei consulenti del lavoro-ANCL.

Il primo passo per aderire alla Carta delle Pari Opportunità è collegarsi al sito <http://www.cartapariopportunita.it> cliccare PER ADERIRE - PROCESSO DI ADESIONE - e riempire il modulo online in ogni sua parte, indicando il nome del firmatario e la posizione che gli attribuisce i poteri per firmare la Carta.

5.6 Il modello di diffusione proposto: il modello di Tavolo Regionale

Allo scopo di promuovere la Carta delle Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro in maniera omogenea su tutto il territorio italiano è necessario individuare un modello di sviluppo che preveda sub articolazioni regionali, in stretta connessione con il Tavolo nazionale dei Soggetti Promotori che rimane l'unico organismo decisionale.

Al fine di radicare la Carta sul territorio, sempre seguendo le positive esperienze di Francia e Germania, è stata pianificata la costituzione di una rete di Tavoli Regionali per la sua diffusione, come presidio permanente di sviluppo e accompagnamento delle imprese aderenti. Ad essi è dedicata una speciale sezione sul sito italiano della Carta (www.cartapariopportunita.it).

Il lancio nel 2011 dei primi 2 Tavoli, in Emilia-Romagna e Sicilia, è stato co-finanziato dal programma europeo Progress. Oltre alla crescita

dell'iniziativa avviata in Lombardia, nella prima metà del 2012 lo sforzo si è concentrato in particolare sulle 4 Regioni Obiettivo Convergenza (Campania, Calabria, Puglia, Sicilia) oggetto del programma finanziato dal Fondo Sociale Europeo.

La costituzione dei Tavoli Regionali per la diffusione della Carta per le Pari Opportunità rappresenta una piattaforma permanente per la diffusione sul territorio della cultura della diversità e della non-discriminazione, su cui stiamo innestando altre interessanti iniziative.

Le finalità dei Tavoli Regionali sono le seguenti:

- Sensibilizzazione culturale del mondo produttivo sui benefici delle politiche inclusive e di valorizzazione delle diversità;
- Proselitismo di nuove aziende e Pubbliche Amministrazioni sottoscrittrici;
- Accompagnamento in percorsi di attuazione delle organizzazioni che hanno già aderito o intendano sottoscrivere la Carta;
- Facilitazione delle PMI nell'interpretazione della Carta alla luce delle loro esigenze di semplificazione (Bussola per le PMI);
- Individuazione di alcune azioni concrete della Carta di particolare interesse per le politiche attive regionali.

Si sottolinea che:

- la governance dell'intero processo, come pure la definizione delle procedure, dei prodotti e dei modelli di verifica e valutazione dell'andamento territoriale rimangono in capo al Tavolo nazionale dei Soggetti Promotori;
- il riconoscimento delle nuove prassi adottate all'interno delle imprese e/o dei territori (formali ed informali) -attraverso la costituzione di un Elenco /Quaderno Nazionale delle nuove prassi della Carta delle Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro- sarà frutto del lavoro svolto dal Comitato Promotore in collaborazione e di concerto con i Tavoli regionali;
- le relazioni tra Tavolo nazionale dei Soggetti Promotori e gli omologhi tavoli regionali dovranno prevedere azioni top down e bottom up, allo scopo di tenere strettamente legate tutte le fasi in vista del risultato complessivo;

- la valorizzazione e la diffusione delle nuove prassi individuate avverrà anche a livello territoriale, pure in termini di valore economico apportato alle imprese che le hanno adottate.

Figura 43 - La governance



Il Tavolo Regionale incoraggia, promuove e favorisce la diffusione sul territorio della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro. Agendo in stretta connessione con il Tavolo Nazionale dei Soggetti Promotori, unico organismo di indirizzo e decisione, il Tavolo Regionale contribuisce ad arricchire la bussola di riferimento adottata a livello nazionale attraverso l'individuazione di strumenti di monitoraggio del processo di adesione a livello locale in grado di rilevare le specificità territoriali e mettere in evidenza congruità e difformità tra i diversi territori.

La costituzione di Tavoli Territoriali come presidi permanenti di accompagnamento, rappresenta una condizione necessaria per assicurare il seguito attuativo e il radicamento della Carta, affinché non rimanga un mero impegno formale.

L'ambito *regionale* è stato identificato come l'ipotesi principale, in quanto capace di conciliare la vicinanza e relativa omogeneità del territorio, con una dimensione di sufficiente respiro e ben raccordata con altre articolazioni istituzionali ed economiche.

Lo sviluppo di una articolazione territoriale a dimensione regionale deve necessariamente prevedere la costituzione di un Comitato Promotore

regionale, formato dalla declinazione locale dei Soggetti Promotori a livello nazionale.

Il Coordinamento del Tavolo regionale è in capo alla Consigliera di Parità territoriale e ad AIDDA, a parità di responsabilità con gli altri soci promotori laddove siano presenti ed attivi sul territorio.

Il Coordinamento del tavolo regionale, a fronte di specifici programmi di lavoro e con approccio inclusivo, invita a partecipare al Tavolo i soggetti che, a vario titolo, possono contribuire come *partner sostenitori* all'affermazione della Carta: Associazioni Datoriali rappresentative di imprese di varie dimensioni e settori, Camere di Commercio, Organizzazioni Sindacali, Associazioni Professionali (dei Consulenti del lavoro-ANCL, dei Direttori del personale GIDP, AIDP.), etc.

La partecipazione solo a carattere consultivo, una volta raccolta l'adesione dei soggetti citati, potrebbe essere estesa come invito agli assessorati competenti delle Amministrazioni Locali (lavoro, formazione, pari opportunità, attività produttive), alle Università, etc.

Lo scambio con le Organizzazioni Sindacali e Datoriali è propedeutico ad un dialogo tra le parti sociali ed esclude ogni ruolo di contrattazione.

Il coordinamento e il presidio territoriale permanente dei Tavoli Regionali è stato affidato all'**Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità** tramite la Rete delle Consigliere territoriali coinvolte nel progetto.

Il Comitato Promotore è assistito dalla Segreteria Organizzativa, gestita da Fondazione Sodalitas, che contribuisce a rendere operative le sue delibere e assicura il funzionamento delle strutture di supporto (processo di adesione e gestione sito www.cartapariopportunita.it).

Inoltre il Comitato Promotore, al fine di allargare progressivamente il consenso all'iniziativa, può riconoscere la qualifica di Partner Sostenitori a soggetti -organizzazioni datoriali, reti di imprese, Pubbliche Amministrazioni, organizzazioni sindacali, associazioni professionali, - che, condividendo i valori della Carta, si impegnino seriamente per la sua diffusione, a livello nazionale e locale.

FINALITÀ E FUNZIONI	GOVERNANCE
sensibilizzazione culturale delle aziende (con particolare attenzione alle PMI) sui benefici delle politiche di inclusione e di valorizzazione delle diversità	coordinamento delle iniziative di sensibilizzazione, promozione, incremento delle adesioni
promozione ed incoraggiamento alla sottoscrizione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro e all'impegno in programmi di cambiamento	monitoraggio del processo in itinere dell'adesione alla Carta per le pari opportunità e dell'uguaglianza sul lavoro, in stretta relazione con quanto deciso dal processo di valutazione del Tavolo Nazionale
rilettura della Carta, e sua interpretazione alla luce delle esigenze delle PMI, in ottica di semplificazione e focalizzazione sulle leve chiave di cambiamento	coinvolgimento dei Partner sostenitori nelle azioni sul territorio
accompagnamento delle imprese nell'elaborazione e implementazione di percorsi per l'attuazione degli impegni assunti con la sottoscrizione della Carta	analisi delle congruità e delle difformità dell'azione locale, compresa la messa in evidenza delle specificità locali, rispetto all'andamento nazionale del progetto
creazione di un contesto favorevole ad azioni di conciliazione, attraverso il coinvolgimento di amministrazioni locali e altri fornitori di servizi	analisi delle specificità tanto delle piccole quanto delle grandi imprese in relazione alla implementazione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza nel lavoro
individuazione e valorizzazione di buone prassi per la definizione di sperimentazioni replicabili	analisi delle interazioni tra le azioni previste nell'ambito della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro ed i progetti di promozione delle politiche attive e di pari opportunità esistenti a livello locale

Per dare visibilità ai Tavoli, sul sito della *Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro* è stata creata una sezione dedicata, dove è già possibile reperire le informazioni relative alla composizione e alle attività di ciascun tavolo.

Il coordinamento tra i due livelli regionale e nazionale comprenderà :

- formulazione del programma operativo del Tavolo regionale in raccordo con il tavolo nazionale e da questo ratificato;
- formalizzazione di eventuali lettere di intesa con le parti a livello locale, per il lavoro comune da svolgersi nell'ambito del progetto. Tale modalità permetterà di individuare gli ambiti di azione delle collaborazioni attivate e rendere più semplice la loro formalizzazione;
- definizione del modello di comunicazione locale e dei flussi comunicativi da/verso il tavolo nazionale;
- messa in evidenza delle congruità e delle difformità delle implementazioni effettuate;
- produzione di materiali per il sito nazionale della Carta delle Pari Opportunità e l'Uguaglianza nel lavoro.

Il Tavolo Regionale contribuirà ad arricchire la bussola di riferimento adottata a livello nazionale attraverso:

- individuazione di strumenti di monitoraggio e valutazione locale del processo di adesione a livello locale, in raccordo con quelli previsti a livello nazionale, in grado di rilevare le specificità territoriali;
- messa in evidenza delle congruità e delle difformità anche allo scopo di suggerire aggiustamenti al livello nazionale sulla base dell'esperienza maturata in corso d'opera;
- valutazione delle azioni in relazione alle risorse disponibili;
- individuazione delle nuove prassi adottate all'interno delle imprese e/o dei territori (formali ed informali);
- mappatura delle nuove prassi territoriali formali ed informali;
- approfondimenti in merito al valore economico rappresentato dalla implementazione di nuove prassi;
- promozione e valorizzazione delle nuove prassi locali.

5.7 Strumenti di monitoraggio

Prevedere un Rapporto sul grado di implementazione degli impegni assunti con la sottoscrizione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro è un rendiconto annuale atto a svolgere due funzioni:

- a livello aziendale serve a rilevare puntualmente i primi passi compiuti nel percorso di cambiamento avviato con la sottoscrizione, rappresentando un importante momento di verifica e pianificazione;
- a livello generale le informazioni raccolte e consolidate contribuiscono a realizzare il Rapporto Annuale della Carta, uno strumento nazionale di monitoraggio del suo grado di penetrazione, delle modalità attuative più frequenti e dei cambiamenti prodotti, che risponde anche alla esigenza delle imprese di confrontarsi con le soluzioni adottate dalle altre aderenti.

Questo strumento di valutazione è concepito per facilitare la compilazione alle imprese di tutte le dimensioni, accompagnandole nella ricostruzione delle iniziative intraprese e fornendo per ciascuno dei 10 punti, e relativi criteri da soddisfare, degli esempi concreti di modalità attuative, soluzioni organizzative, nuove pratiche.

La compilazione del rendiconto è affidata alla/alle funzioni designate come responsabili, motore di cambiamento nella promozione delle Pari Opportunità, e può anche essere parziale, dovendosi riferire soltanto ai punti della Carta sui quali sono state avviate delle iniziative concrete

I PUNTI DELLA CARTA	IL GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI CONCRETE E RELATIVI CRITERI	Già attuato prima della firma	Introdotta e attuata dopo la firma
1 - Definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice,	1.1 Dichiarazioni di impegno della Direzione La Direzione definisce e comunica l'orientamento politico generale aziendale in tema di pari opportunità (intese nella loro accezione più ampia, con riferimento quindi non solo al genere, ma anche ad età,	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/>	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/>

I PUNTI DELLA CARTA	IL GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI CONCRETE E RELATIVI CRITERI	Già attuato prima della firma	Introdotta e attuata dopo la firma
<p>coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro</p>	<p>etnia, fede religiosa ed orientamento sessuale) sotto forma di:</p> <p>a) Conferma di politiche già in atto</p> <p>b) Nuova dichiarazione di politiche PO sottoscritta dal vertice aziendale</p> <p>c) Inclusione nel codice etico dei principi di PO</p> <p>d) Richiamo al preambolo e al decalogo di azioni concrete della Carta</p> <p>e) Altro (specificare)</p>	<p>c) <input type="checkbox"/></p> <p>d) <input type="checkbox"/></p> <p>e) <input type="checkbox"/></p>	<p>c) <input type="checkbox"/></p> <p>d) <input type="checkbox"/></p> <p>e) <input type="checkbox"/></p>
	<p>1.2 Strategie, politiche, obiettivi</p> <p>La Direzione decide strategie e politiche annuali in tema di PO e coerentemente pianifica gli interventi determinando obiettivi, indicatori chiave, tempi, risorse, responsabilità.</p> <p>a) Si</p> <p>b) No</p>	<p>a) <input type="checkbox"/></p> <p>b) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/></p> <p>b) <input type="checkbox"/></p>
<p>2 - Individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari</p>	<p>2.1 Responsabile delle Pari Opportunità quale rappresentante della Direzione</p> <p>La Direzione nomina e dà autorità a un/a suo rappresentante quale responsabile dello sviluppo e dell'implementazione delle politiche della Direzione, a cui sono assegnati annualmente obiettivi e risorse.</p> <p>Ha assunto questa responsabilità:</p> <p>a) capo azienda o imprenditore (PMI)</p> <p>b) apposito comitato di Direzione/steering committee</p> <p>c) direzione risorse umane</p> <p>d) gruppo di lavoro multifunzionale</p> <p>e) comitato/commissione paritetica PO</p> <p>f) altro (specificare)</p>	<p>a) <input type="checkbox"/></p> <p>b) <input type="checkbox"/></p> <p>c) <input type="checkbox"/></p> <p>d) <input type="checkbox"/></p> <p>e) <input type="checkbox"/></p> <p>f) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/></p> <p>b) <input type="checkbox"/></p> <p>c) <input type="checkbox"/></p> <p>d) <input type="checkbox"/></p> <p>e) <input type="checkbox"/></p> <p>f) <input type="checkbox"/></p>

I PUNTI DELLA CARTA	IL GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI CONCRETE E RELATIVI CRITERI	Già attuato prima della firma	Introdotta e attuata dopo la firma
	<p>2.2 Compiti e autorità del Rappresentante Il responsabile presenta alla Direzione un report annuale relativo allo sviluppo e al monitoraggio degli interventi su cui la Direzione basa politiche ed obiettivi dell'anno successivo: a) Si b) No</p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>
<p>3 - superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera</p>	<p>3.1 Formazione specifica a dirigenti/responsabili ed interventi mirati di valorizzazione Dopo aver individuato i pregiudizi che ostacolano la valorizzazione delle lavoratrici, la Direzione si rivolge al personale strategico che detiene poteri decisionali nei passaggi chiave nello sviluppo carriere, per sensibilizzarlo e formarlo a riconoscere e rimuovere gli stereotipi: a) Si b) No</p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>
	<p>3.2 Valorizzazione del personale oltre le discriminazioni La Direzione promuove interventi mirati - e valuta i risultati - per favorire una maggiore presenza femminile a tutti i livelli, con particolare attenzione per quelli alti e di vertice: a) Si b) No</p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>
<p>4 - Integrare il principio di parità di trattamento</p>	<p>4.1 Gestione non discriminante dei processi chiave relativi alle risorse umane La Direzione ha rivisitato i processi che hanno particolare attinenza con le principali categorie di diversità, secondo principi di pari opportunità e</p>		

I PUNTI DELLA CARTA	IL GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI CONCRETE E RELATIVI CRITERI	Già attuato prima della firma	Introdotta e attuata dopo la firma
<p>nei processi che regolano tutte le fasi della vita professional e e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professional e delle persone.</p>	<p>valorizzazione delle differenze. In particolare: a) <i>assunzioni</i> gestite con modalità trasparenti e non discriminatorie b) <i>formazione</i> resa equamente accessibile a tutto il personale c) <i>azioni positive</i> adottate a favore di gruppi potenzialmente discriminati d) altro (specificare)</p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/></p>
	<p>4.2 Valutazione non discriminante delle prestazioni per sviluppo carriera e remunerazioni La Direzione adotta modalità di valutazione che prevengono e superano gli stereotipi (relativi a genere, età, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale) ed ogni possibile forma di penalizzazione garantendo a tutti pari opportunità. In particolare, sono adottate modalità che rendano la valutazione trasparente e non penalizzante verso categorie a rischio: a) pubblicità di procedure di valutazione e percorsi di carriera b) analisi dei livelli retributivi per la stessa posizione e azioni correttive c) possibilità di ricorso contro valutazioni ritenute discriminanti d) altro (specificare)</p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/></p>
<p>5 - Sensibilizzare e formare adeguatamente e tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e</p>	<p>5.1 Sensibilizzazione e formazione del personale a tutti i livelli La Direzione riconosce la sensibilizzazione e la formazione come presupposti essenziali per il successo delle politiche di PO. Tutto il personale è sensibilizzato in tema di pari opportunità e valore delle diversità con adeguati interventi e</p>		

I PUNTI DELLA CARTA	IL GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI CONCRETE E RELATIVI CRITERI	Già attuato prima della firma	Introdotta e attuata dopo la firma
sulle modalità di gestione delle stesse	<p>strumenti, diversificati e calibrati in base a ruolo e responsabilità. In particolare l'azienda:</p> <p>a) ha avviato alcune iniziative, ma senza legarle in un disegno organico</p> <p>b) punta inizialmente su funzioni direzionali e responsabili delle pratiche di gestione risorse umane</p> <p>c) ha iniziato un piano sistematico che a cascata investa tutti i livelli</p> <p>d) altro (specificare)</p>	<p>a) <input type="checkbox"/></p> <p>b) <input type="checkbox"/></p> <p>c) <input type="checkbox"/></p> <p>d) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/></p> <p>b) <input type="checkbox"/></p> <p>c) <input type="checkbox"/></p> <p>d) <input type="checkbox"/></p>
	<p>5.2 Strumenti adottati e principali temi affrontati</p> <p>L'azienda ha avviato i seguenti programmi:</p> <p>a) partecipazione a formazione esterna, seminari, corsi</p> <p>b) partecipazione a incontri esterni di sensibilizzazione, scambi di esperienze</p> <p>c) moduli di e-learning</p> <p>d) organizzazione per tutto il personale di eventi di sensibilizzazione</p> <p>e) gruppi di lavoro tematici, laboratori formativi per manager</p> <p>f) introduzione di temi generali come rischi legali, vantaggi e sfide delle PO</p> <p>g) approfondimenti su come gestire praticamente problematiche e situazioni della diversità</p> <p>h) aspetti specifici di discriminazione relativi a: disabilità, genere, età, origine etnica, orientamento sessuale.</p> <p>i) altro (specificare)</p>	<p>a) <input type="checkbox"/></p> <p>b) <input type="checkbox"/></p> <p>c) <input type="checkbox"/></p> <p>d) <input type="checkbox"/></p> <p>e) <input type="checkbox"/></p> <p>f) <input type="checkbox"/></p> <p>g) <input type="checkbox"/></p> <p>h) <input type="checkbox"/></p> <p>i) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/></p> <p>b) <input type="checkbox"/></p> <p>c) <input type="checkbox"/></p> <p>d) <input type="checkbox"/></p> <p>e) <input type="checkbox"/></p> <p>f) <input type="checkbox"/></p> <p>g) <input type="checkbox"/></p> <p>h) <input type="checkbox"/></p> <p>i) <input type="checkbox"/></p>
6 - Monitorare periodicamente	<p>6.1 Definizione di metriche ed indicatori per il monitoraggio dei progressi</p> <p>Il responsabile ha sviluppato delle metriche interne/ un quadro di riferimento per il</p>		

I PUNTI DELLA CARTA	IL GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI CONCRETE E RELATIVI CRITERI	Già attuato prima della firma	Introdotta e attuata dopo la firma
<p>l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche.</p>	<p>monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi del piano aziendale: a) Si b) No</p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>
	<p>6.2 Raccolta dati disaggregati quantitativi Il/la responsabile per le PO raccoglie, analizza e compara (almeno) annualmente i dati disaggregati dei principali indicatori (inquadramento contrattuale, assunzioni, formazione, sviluppo carriere, flessibilità del lavoro, assenteismo...): a) Si b) No</p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>
	<p>6.3 Raccolta dati disaggregati qualitativi Il/la responsabile per le PO rileva e analizza i principali risultati qualitativi delle azioni attuate in termini di clima, esperienze, buone pratiche a) Si b) No</p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>
	<p>6.4 Revisione dei risultati e impatti degli interventi e relative decisioni La Direzione valuta i risultati e gli impatti prodotti (anche dal punto di vista economico), lo stato di avanzamento del piano e pianifica gli eventuali interventi: a) Si b) No</p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>
<p>7- Individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia</p>	<p>7.1 Il personale ha la disponibilità di un responsabile/sportello/servizio quale punto di riferimento per l'ascolto? a) Si b) No</p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/></p>
	<p>7.2 Sistema formalizzato raccolta denunce L'azienda ha un sistema formalizzato,</p>		

I PUNTI DELLA CARTA	IL GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI CONCRETE E RELATIVI CRITERI	Già attuato prima della firma	Introdotta e attuata dopo la firma
della effettiva tutela della parità di trattamento	adeguatamente promosso tra i dipendenti e di facile accesso per la raccolta delle denunce per discriminazioni, di qualsiasi tipo e gravità, legate al genere, all'età, all'etnia, alla fede religiosa o all'orientamento sessuale? a) Si b) No	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/>	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/>
8 - Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione e dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi	8.1 Flessibilità del lavoro L'azienda ha attuato iniziative per la soddisfazione dei bisogni in termini di flessibilità del lavoro dei propri dipendenti. In particolare attraverso: a) accordi contrattuali diretti con lavoratrici/lavoratori b) accordi di natura sindacale e collettiva con quale delle seguenti forme di sperimentazione? a) contratti a tempo parziale b) flessibilità degli orari di lavoro c) telelavoro d) banca delle ore e) accordi territoriali per servizi alla persona f) altro (specificare)	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/>	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/>
	8.2 Supporti per la conciliazione L'azienda individua supporti alla conciliazione organizzati anche in collaborazione con istituzioni, terzo settore, altre imprese, nelle seguenti forme: a) servizi/sportelli di ascolto e consulenza b) asili nido aziendali c) convenzioni per servizi di assistenza/welfare d) disbrigo pratiche, servizi lavanderia/spesa	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/> g) <input type="checkbox"/> h) <input type="checkbox"/> i) <input type="checkbox"/>	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/> g) <input type="checkbox"/> h) <input type="checkbox"/> i) <input type="checkbox"/>

I PUNTI DELLA CARTA	IL GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI CONCRETE E RELATIVI CRITERI	Già attuato prima della firma	Introdotta e attuata dopo la firma
<p>pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali</p>	<p>e) contributi alle spese di cura, benefit aziendali f) servizi di trasporto g) accordi con altre imprese per dividere i costi dei servizi h) reti territoriali di conciliazione con istituzione e altre imprese i) altro (specificate)</p> <p>8.3 La gestione dei lunghi congedi La gestione dei lunghi congedi richiede una pianificazione strutturata prima, durante e dopo. Quali sono stati i piani attivati dall'azienda in merito?</p> <p>a) pre-congedo, stesura piano di congedo e carriera post rientro b) supporto e aggiornamento per mantenere i contatti e facilitare il rientro c) formazione specifica per reinserimento dopo congedo di maternità d) altro (specificare)</p>		
<p>9 - Comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandoli o sui progetti</p>	<p>9.1 La Comunicazione interna Gli <i>strumenti</i> adottati dalla Direzione per comunicare a tutto il personale il proprio impegno per la tutela e la promozione delle pari opportunità e la valorizzazione delle diversità in azienda, gli interventi/progetti realizzati ed i risultati ottenuti sono in particolare:</p> <p>a) lettere, disposizioni generali, circolari di direzione b) intranet c) stampa aziendale d) affissioni in bacheca e) documentazione per nuovi assunti f) altro (specificare)</p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/></p>	<p>a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/> f) <input type="checkbox"/></p>

I PUNTI DELLA CARTA	IL GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI CONCRETE E RELATIVI CRITERI	Già attuato prima della firma	Introdotta e attuata dopo la firma
intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti.	I contenuti sono riferiti a: a) impegno della direzione b) interventi/progetti realizzati e risultati ottenuti	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/>	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/>
10 - Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianze a delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile	10.1 Comunicazione esterna (ad istituzioni e stakeholder) L'organizzazione comunica all'esterno le sue politiche e gli interventi in tema di pari opportunità, a tutti i suoi stakeholder, in particolare ai referenti istituzionali, ai fornitori, ai clienti, agli azionisti attraverso: a) sito internet e sue sezioni dedicate b) partecipazione/organizzazione di convegni c) partecipazione a premi/award d) condivisione pratiche attraverso reti specializzate e) altro (specificare)	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/>	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/>
	10.2 Rapporti con le istituzioni e il territorio La Direzione e i responsabili instaurano rapporti stabili con referenti istituzionali e non per concordare: a) la realizzazione congiunta con altre imprese locali di un nuovo servizio b) accordi territoriali per costituire reti di servizi c) interventi a favore di una migliore qualità di vita e di lavoro (housing, trasporti...) d) altro (specificare)	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/>	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/>

5.8 Il sostegno del Programma del Fondo Sociale Europeo

Le Istituzioni Pubbliche, europee e nazionali, hanno accolto con grande favore questa iniziativa volontaria delle imprese per una cultura del lavoro inclusiva, rendendosi conto dei limiti di un approccio puramente normativo alla tutela dell'uguaglianza di trattamento, che rischia di restare prevalentemente teorica senza un diffuso impegno delle aziende a garantire nella pratica questo diritto. Il Consiglio dei Capi di Stato e di Governo UE, infatti, in una risoluzione del dicembre 2007 a conclusione dell'Anno Europeo sulle Pari Opportunità per tutti, raccomandava alle imprese di promuovere ulteriormente la diversità nelle loro risorse umane e di favorire lo sviluppo di appositi strumenti gestionali come le Carte.

La Commissione UE, DG Giustizia, con l'intento di facilitare l'adozione delle Carte da parte di tutti i 27 Stati membri, ha lanciato nel 2009 con il Programma Progress il progetto European Diversity Charters Exchange Platform, che coinvolge le sei iniziative nazionali con l'obiettivo di rafforzarle attraverso lo scambio e la condivisione di esperienze, oltre a supportare negli altri Paesi i promotori del lancio di nuove Carte.

(http://www.cartapariopportunita.it/approfondire/altre_carte_della_diversita_europee.aspx).

La Commissione UE partecipa inoltre al finanziamento a livello nazionale delle attività delle Carte, con il Fondo Sociale Europeo - FSE 2007-2013 Asse Pari Opportunità, Diversità, non Discriminazione. In Francia lo fa dal 2004, in Italia dal 2011 quando il Dipartimento per le Pari Opportunità ha affidato alla Segreteria Organizzativa della Carta gestita da Fondazione Sodalitas la realizzazione di un programma di implementazione e sviluppo della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro nelle Regioni Obiettivo Convergenza, finanziato dal FSE PonGovernance e Azioni di Sistema, CIG 2585116933.

La *Bussola per le PMI* rientra nel Programma italiano finanziato dal **Fondo Sociale Europeo** - asse pari opportunità e non discriminazione - su proposta di **UNAR**, l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che ha individuato nella *Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro* il principale strumento per diffondere una cultura moderna e inclusiva del lavoro nelle Regioni Obiettivo Convergenza.

La “Bussola per le PMI” intende essere una guida pratica all’attuazione dei principi della *Carta per le Pari Opportunità e l’uguaglianza sul Lavoro* dedicata alle piccole e medie imprese , che in Italia costituiscono la grande maggioranza degli operatori nei settori dell’industria e dei servizi. La Bussola si propone di contribuire alla diffusione nel tessuto imprenditoriale italiano di una moderna e inclusiva cultura del lavoro approfondendo aspetti della gestione delle risorse umane finora non ampiamente dibattuti e proponendo misure ampiamente sperimentate nella loro realizzazione pratica.

I temi affrontati nella *Carta per le Pari Opportunità e l’Uguaglianza sul Lavoro* sono stati proposti e riletti in una chiave più comprensibile e vicina alle esigenze e alla sensibilità delle PMI .

I concetti di base della Carta sono stati semplificati attraverso l’uso di un linguaggio accessibile a tutti, alleggerito dai tecnicismi conosciuti dalle grandi imprese multinazionali nella redazione del testo originale della Carta (in Italia come prima in Francia e Germania).

Si è inoltre cercato di proporre un approccio pratico all’attuazione dei principi della Carta attraverso la ricerca di prassi e sperimentazioni in materia promosse sul territorio da realtà simili al contesto e alle problematiche concrete delle PMI. La Bussola si rivolge con particolare attenzione alle imprese delle Regioni Obiettivo Convergenza - Campania, Calabria, Puglia, Sicilia - e alle sfide che questi territori lanciano oggi alla diffusione di una moderna e inclusiva cultura del lavoro, volta a valorizzare tutte le risorse umane sovente lasciate ai margini, a cominciare dalle donne la cui attività lavorativa si attesta attorno al 33% , una percentuale sensibilmente inferiore alla media italiana che pure si colloca già agli ultimi posti della graduatoria europea.

Il progetto ha visto negli ultimi mesi del 2012 la costituzione di una Rete di **Tavoli Regionali** in Calabria, Campania, Puglia e Sicilia. Si tratta di coalizioni territoriali di istituzioni, associazioni imprenditoriali e sindacati con l’obiettivo di sensibilizzare gli attori locali sul tema delle pari opportunità, di promuovere la sottoscrizione della Carta da parte di nuovi soggetti facilitando le PMI nella sua applicazione e di individuare azioni concrete replicabili per il suo sviluppo attraverso attività di monitoraggio e di diffusione di pratiche esemplari.

Tenendo presente l'estrema varietà dell'universo delle piccole e medie imprese , non solo in termini dimensionali ma anche di settori produttivi e di complessità organizzativa (in Italia esso si estende dalle micro-imprese con meno di 10 dipendenti a realtà più complesse, con forte proiezione internazionale e competenze sofisticate), la Bussola ha cercato di evidenziare le caratteristiche comuni a tutte, valorizzando gli aspetti legati alla semplicità, alla flessibilità e al carattere informale delle politiche e pratiche gestionali.

6. LE PARI OPPORTUNITÀ IN REGIONE CAMPANIA

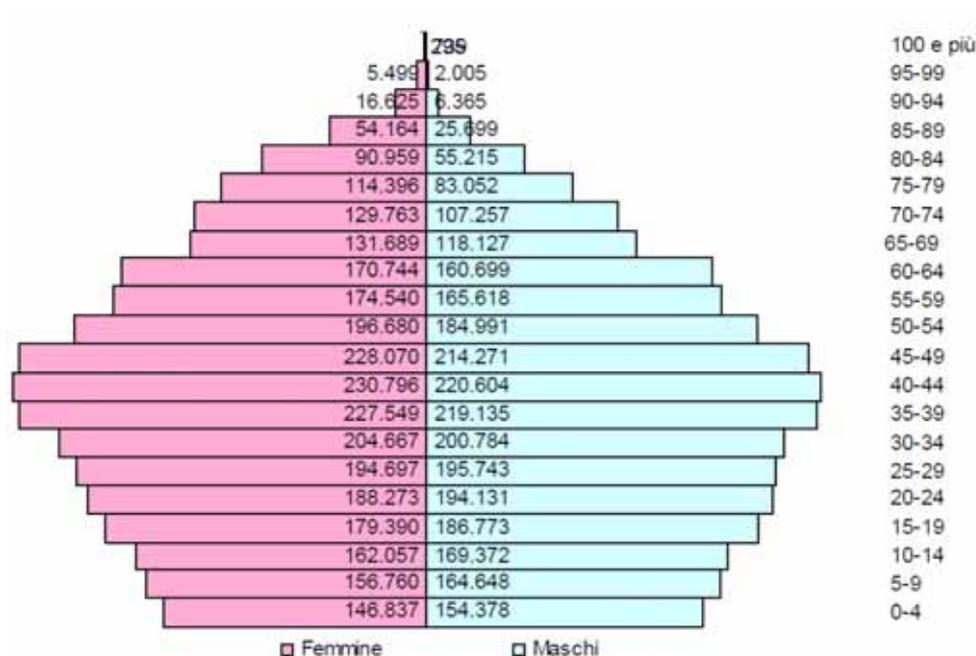
6.1 Stato delle pari opportunità

6.1.1 La struttura demografica

Al primo gennaio 2011 sono residenti in Campania 3.004.894 femmine e 2.829.162 maschi, corrispondenti rispettivamente al 51,51% ed al 48,49% della popolazione totale.

Figura 44 - Piramide dell'età della popolazione campana

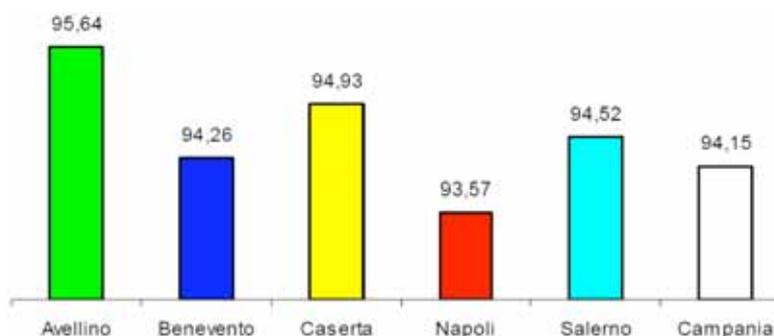
Fonti: *elaborazione su dati Istat*



Il rapporto di mascolinità, ovvero il rapporto percentuale tra numero di maschi e numero di femmine, in Italia pari a 94,23, in Campania è minore solo nella provincia di Napoli, che per il suo rilevante peso determina un valore inferiore anche nell'intera regione.

Figura 45 - Piramide dell'età della popolazione campana

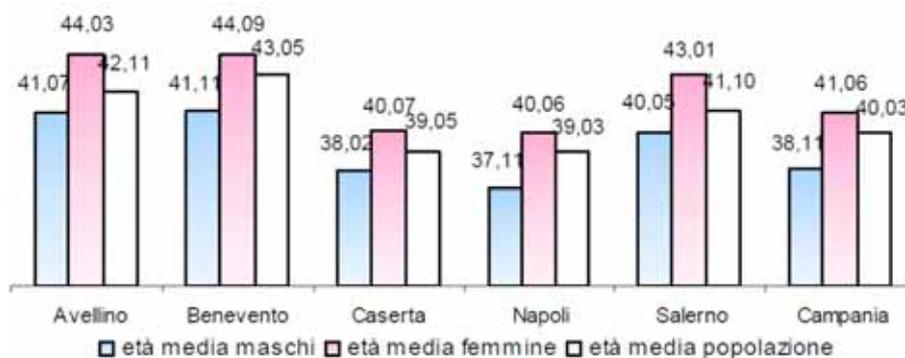
Fonte: *elaborazione su dati Istat*



L'età media della popolazione campana è minore di quella italiana, pari a circa 43 anni, ma presenta notevoli differenze da provincia a provincia ed all'interno di ciascuna di esse tra maschi e femmine: Benevento presenta l'età media più alta con 43 anni e 5 mesi (44 e 9 mesi per le femmine, e 41 anni e 11 mesi per i maschi), mentre è Napoli la provincia con età media minore con 39 anni e 3 mesi (40 anni e 6 mesi per le femmine, e 37 anni e 11 mesi per i maschi).

Figura 46 - Età media della popolazione campana

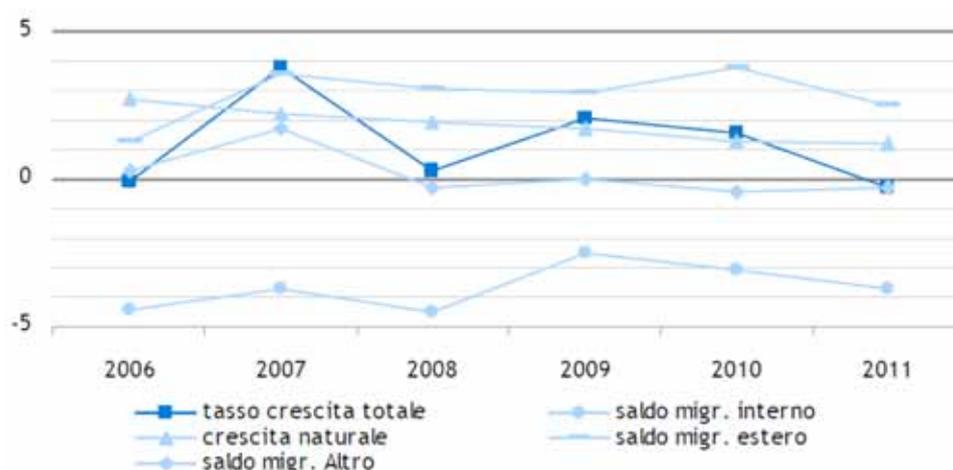
Fonte: *elaborazione su dati Istat*



Analizzando il bilancio demografico si evince che, se confermate le stime del 2011, al 1 gennaio 2012 la popolazione campana, per la prima volta dal 2002, decresce rispetto all'anno precedente di 0,3 per mille abitanti, giacché il calo della crescita naturale e del saldo migratorio estero non riescono a compensare la diminuzione del saldo migratorio interno: la Campania pur essendo la seconda regione più popolata d'Italia, attrae sempre meno persone dall'estero e soprattutto è un territorio dal quale si parte per andare altrove.

Figura 47 - Bilancio demografico della popolazione residente in Campania

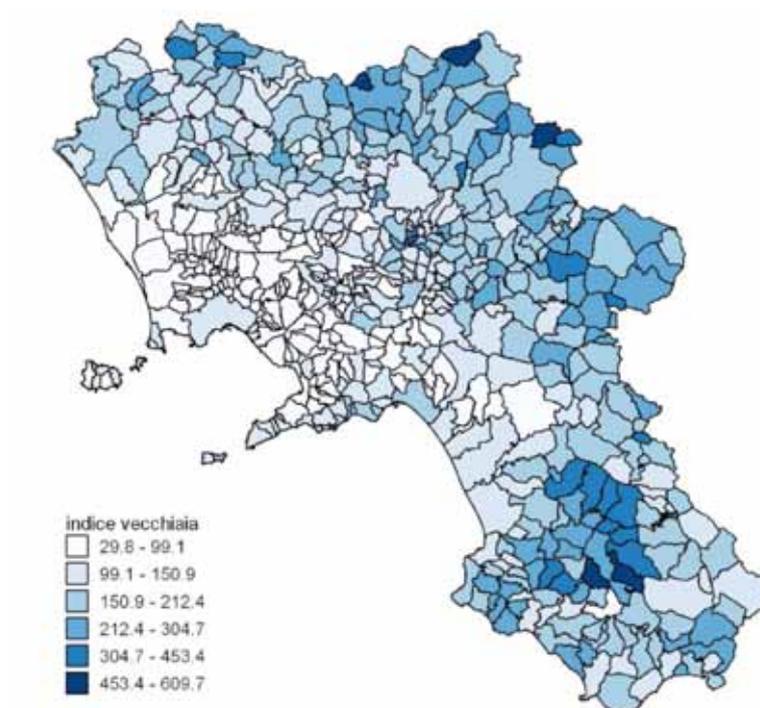
Fonte: *elaborazione su dati Istat*



Significative differenze territoriali si registrano anche per l'indice di vecchiaia che stima il grado di invecchiamento di una popolazione, in quanto rapporto tra popolazione anziana (65 anni e oltre) e popolazione più giovane (0-14 anni). Se la Campania nel complesso presenta un indice notevolmente inferiore a quello dell'Italia (pari a circa 145), molto superiore è quello della provincia di Avellino e Benevento dove gli anziani sono molto di più dei giovanissimi.

Figura 48 - Indice di vecchiaia della popolazione campana

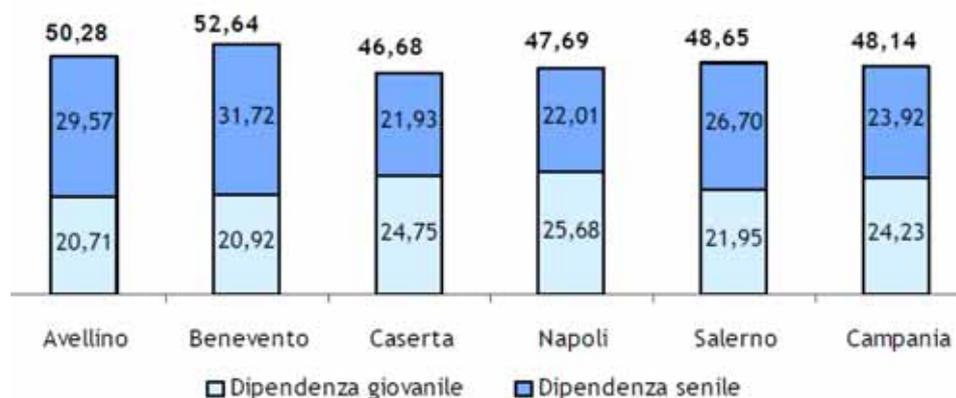
Fonte: *elaborazione su dati Istat*



La sostenibilità della struttura demografica è delineata dall'indice di dipendenza totale, somma dell'indice di dipendenza giovanile (rapporto per cento abitanti tra la popolazione di età tra 0 e 14 anni e popolazione tra i 15 ed i 64 anni) e dell'indice di dipendenza senile (rapporto per cento abitanti tra la popolazione di età maggiore di 64 anni e popolazione tra i 15 ed i 64 anni).

La Campania ha un indice di dipendenza totale minore di quello dell'Italia (pari a circa 52,28), collocandosi al diciannovesimo posto tra le regioni italiane, ma mentre quello di dipendenza senile è di 23,92 (Italia 30,90) ed in Italia è il più basso, l'indice di dipendenza giovanile è secondo solo al Trentino Alto Adige (Italia 21,38). Come per gli altri indicatori, anche gli indici di dipendenza sono molto discordanti da provincia a provincia.

Figura 49 - Indici di dipendenza totale della popolazione campana su base provinciale - Fonte: *elaborazione su dati Istat*

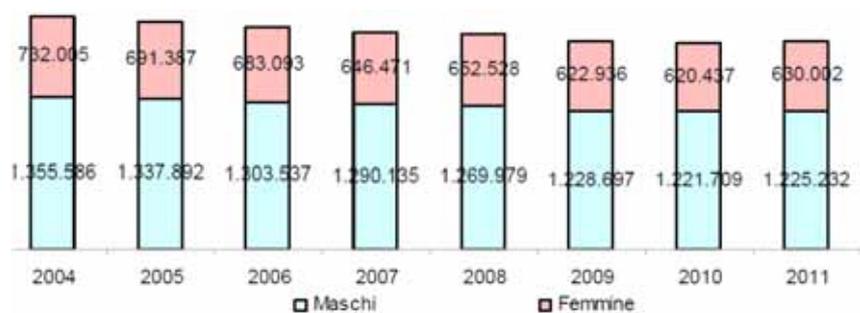


6.1.2 Il mercato del lavoro e l'occupazione femminile

Nel 2011 le forze di lavoro, ovvero il totale delle persone occupate e disoccupate di 15 e più anni, della Campania ammontano a 1.225.232 maschi, 630.002 femmine, per un totale di 1.855.234 persone.

Figura 50 - Forze di lavoro della Campania

Fonte: *elaborazione su dati Istat*



Ad eccezione del 2008 (per quanto riguarda le donne) e del 2011 (per uomini e donne), anno in cui non sono ancora visibili gli effetti sul mercato del lavoro dell'acuirsi della crisi strutturale dell'economia globale, si assiste

ad una decrescita delle forze di lavoro, maggiore di quanto avvenuto in Italia, con la conseguenza che le forze di lavoro campane sono progressivamente minori di quelle italiane.

Figura 51 - Andamento del tasso di crescita delle forze di lavoro della Campania - Fonte: elaborazione su dati Istat

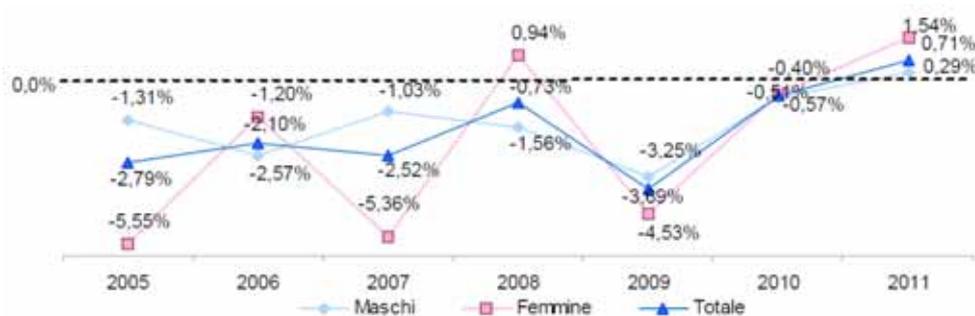


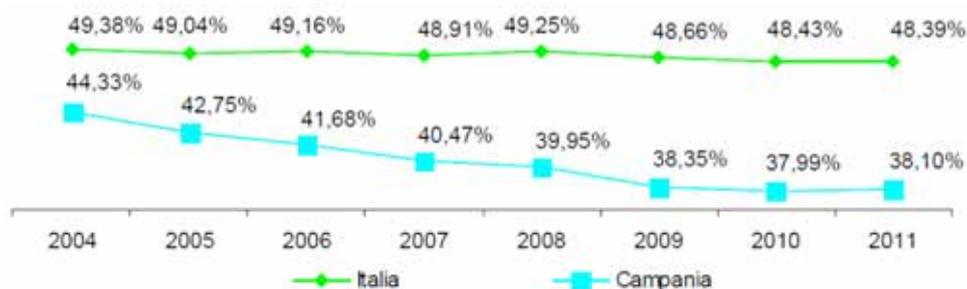
Figura 52 - % delle forze di lavoro campane rispetto a quelle italiane
Fonte: elaborazione su dati Istat



La diminuzione delle forze di lavoro e l'aumento della popolazione hanno prodotto negli ultimi 8 anni una rilevante diminuzione del tasso di attività (misurato per l'appunto dal rapporto percentuale delle prime con la seconda), ed un aumento del differenziale tra il tasso nazionale e quello campano, passato da 5,05 del 2004 a 10,29 del 2011.

Figura 53 - Tasso di attività totale della Campania e dell'Italia

Fonte: *elaborazione su dati Istat*

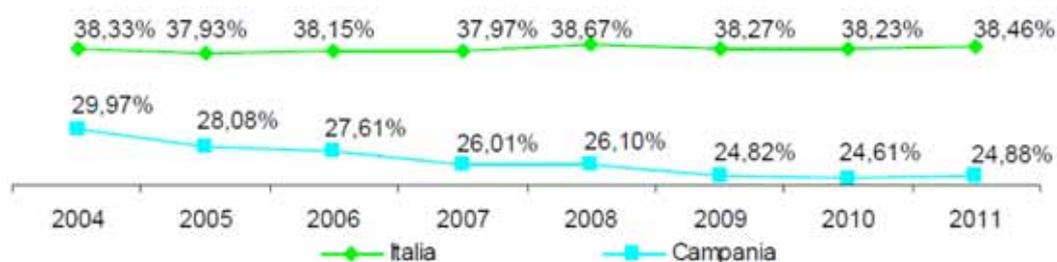


Se nel periodo considerato 2004 -2011 il tasso di attività della Campania diminuisce del 6,23%, molto diversificata è la situazione delle sue province: Caserta presenta il tasso minore in tutto il periodo (36,04% nel 2011), mentre è la provincia di Napoli che registra il calo più consistente (-8,14%, passando dal 44,89% del 2004 al 36,75% del 2011).

Avendo riguardo al tasso di attività femminile esso è sostanzialmente stabile a livello nazionale, ancorché notevolmente inferiore a quello maschile (nel 2011 vi è una differenza del 20,64%), mentre in Campania è diminuito del 5,09% (da 29,97 del 2004 a 24,88 del 2011). Il differenziale tra quello nazionale e quello campano è passato dall'8,36% del 2004 al 13,58 del 2011.

Figura 54 - Tasso di attività femminile della Campania e dell'Italia

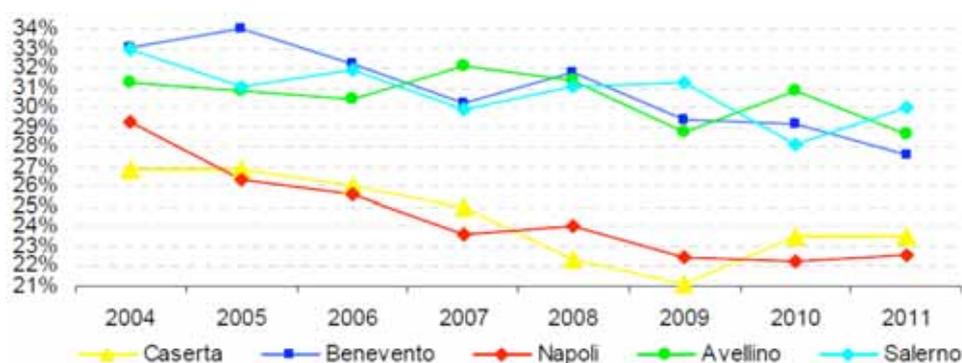
(elaborazione su dati Istat) - Fonte: *elaborazione su dati Istat*



Esaminando il tasso di attività femminile delle province campane si evince che Avellino, Benevento e Salerno sono al di sopra della media regionale (ma molto al di sotto di quella italiana), mentre è ancora nella provincia di Napoli dove si registra il calo maggiore (pari a -6,69%, da 29,26% del 2004 a 22,57% del 2011).

Figura 55 - Tasso di attività femminile delle province campane

Fonte: *elaborazione su dati Istat*



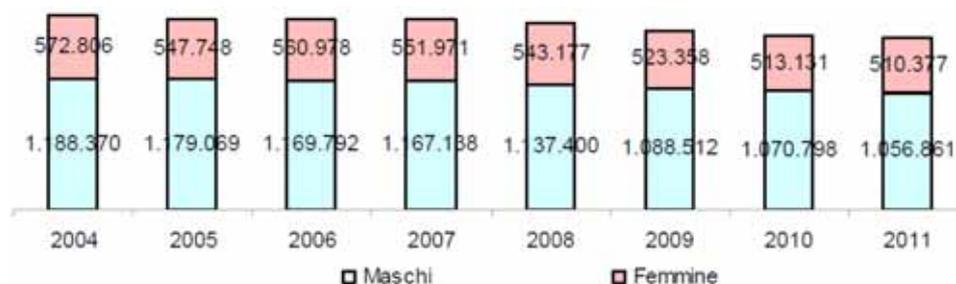
Nel 2011 sono occupati in Campania 1.056.861 maschi e 510.377 femmine per un totale di 1.567.238 persone.

Sia per i maschi che per le femmine l'andamento del tasso di crescita è simile e presenta, ad eccezione delle femmine nel 2006, valori sempre negativi.

Come per le forze di lavoro, in tutto il periodo considerato gli occupati in Campania sono sempre più in percentuale minore di quelli italiani.

Mentre in Italia in tutto il periodo considerato la percentuale di occupati sulla popolazione totale diminuisce di 1,09% (da 45,41% del 2004 a 44,32% del 2011), in Campania il tasso di occupazione si contrae del 5,21% (da 37,40% del 2004 a 32,19% del 2011) [grafico 26], con differenze molto significative su base provinciale.

Figura 56 - Occupati in Campania - Fonte: *elaborazione su dati Istat*



In particolare, nel periodo 2005–2010 il tasso di occupazione femminile è diminuito di oltre tre punti percentuale passando dal 27,9% (2005) al 25,7% (2010), mostrando un gap ancora rilevante con i valori medi europei in cui si registra un tasso di occupazione pari al 56,3% dell’UE a 25 ed ancora lontano dal raggiungimento del target di Lisbona (60%).

Tabella n. 8 - Tasso di occupazione femminile: persone occupate in età 15-64 anni sulla popolazione nella corrispondente classe di età

Fonte: *Primo rapporto Obiettivo di Servizio: Servizi di cura per l’infanzia, Luglio 2011*

Tasso di occupazione femminile	2006	2007	2008	2009	2010
Campania	28,4	27,9	27,3	26,3	25,7
Mezzogiorno	31,1	31,1	31,3	30,6	30,5
Italia	46,3	46,6	47,2	46,4	46,1

Figura 57 - Occupati in Campania persone occupate in età 24-64 sulla popolazione - Fonte: elaborazione su dati Istat

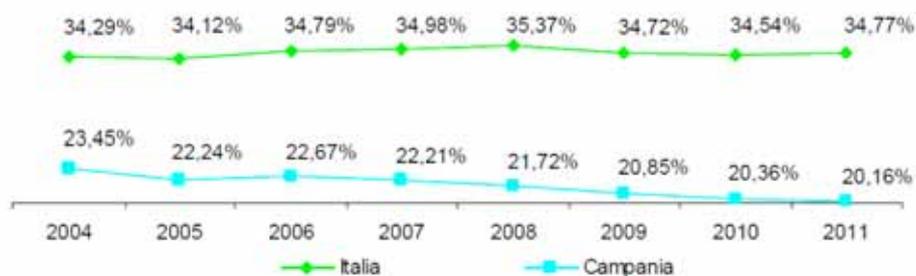
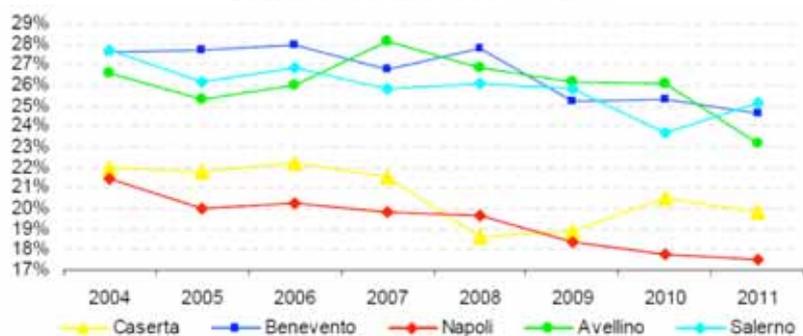


Figura 58 - Tasso di occupazione femminile delle province campane
Fonte: elaborazione su dati Istat



Più confortante è il decremento di circa 2 punti percentuali registrato dal tasso di disoccupazione, passato, nello stesso periodo, dal 20,8% (2005) al 18,99% (2011).

Figura 59 - Tasso di disoccupazione maschile delle province campane
Fonte: elaborazione su dati Istat

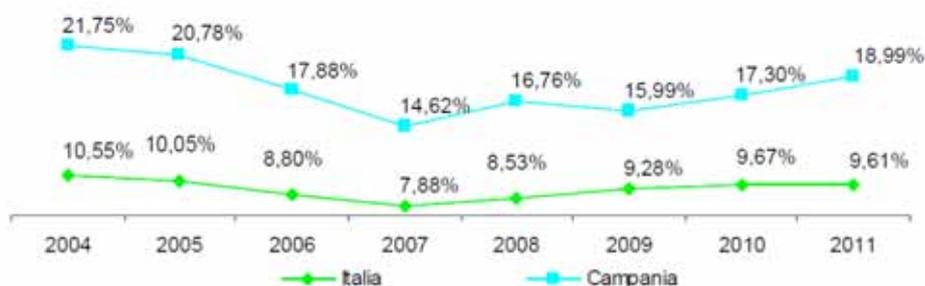
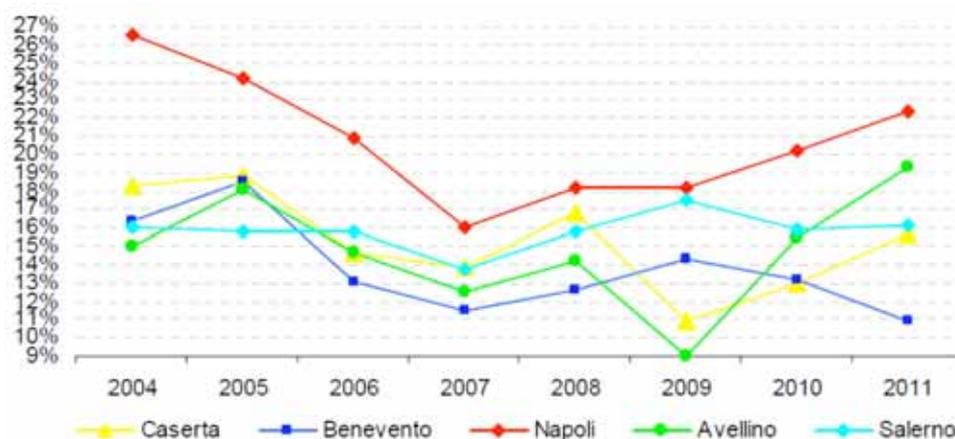


Figura 60 - Tasso di disoccupazione femminile delle province campane

Fonte: *elaborazione su dati Istat*



La lettura incrociata dei due dati, tuttavia, sembra indicare che la riduzione del tasso di disoccupazione sia da imputare più che all'avvenuto incremento occupazionale delle donne, al decremento dal tasso di attività, che nel 2005 si è assestato al 35,2%, valore particolarmente inferiore a quello registrato nel resto del Paese (50,4%) e al di sotto della media europea (61,8%). Si può, pertanto, concludere che, nonostante sia aumentata la sensibilità delle politiche regionali verso l'ottica di genere, il persistere di alcuni squilibri strutturali continua a produrre un effetto di scoraggiamento all'ingresso nel mondo del lavoro sulla popolazione femminile. Tale effetto è da imputare, anche, alla debolezza delle misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con particolare riferimento, all'inadeguatezza del numero di posti nido rispetto alla domanda espressa e all'insufficienza dei servizi di sostegno al lavoro di cura o di diretta erogazione di prestazione in favore di soggetti fragili (disabili, anziani). Relativamente al numero degli asili nido d'infanzia, ad esempio, la percentuale di Comuni della regione che, al 2012, hanno attivato il servizio di asili nido è di appena l'12,1% contro il 32,5% della media nazionale. La percentuale di bambini compresi nella fascia di età 0-3 anni che al 2003 hanno usufruito del servizio di asilo nido è di appena l'1,2% contro il 9,1% registrato per il resto del paese.

Tale insufficienza ha una consistente ricaduta sul carico assistenziale delle famiglie e dunque principalmente delle donne come testimoniato, anche, dalla diminuzione che si registra nei livelli occupazionali femminili al variare del numero di figli. Nonostante ciò, non va sottovalutata la capacità dimostrata dalle donne lavoratrici di individuazione di strategie di conciliazione, come testimoniato dall'avvenuto incremento di 2 punti percentuali registrato nel ricorso al lavoro *part-time* (contro lo 0,7% registrato per gli uomini) nel decennio 2001 - 2011. Nel 2009, il 47% delle donne disoccupate campane sono donne giovanissime di età compresa tra i 15 e i 24 anni, un dato che, sebbene inferiore a quello delle altre Regioni del Mezzogiorno (49,6%), è particolarmente allarmante se confrontato con i valori registrati, nello stesso periodo, nel resto del Paese (35,4%) e nelle altre regioni europee (23,9%).

La lettura congiunta del tasso di disoccupazione femminile giovanile con il valore dell'incidenza della disoccupazione femminile di lunga durata, assestatosi nel 2005 al 60% (10% punti percentuali al di sopra del valore registrato nell'intero Paese, 50,5%), indica che le due principali caratteristiche della disoccupazione campana (difficoltà a trovare un primo inserimento professionale e durata della ricerca di occupazione per oltre 12 mesi), si concentrano, ancora, in misura maggiore sulla componente femminile della popolazione.

Un dato positivo è stato registrato, invece, in relazione al numero delle lavoratrici indipendenti impegnate in attività imprenditoriali. Nel 2009, infatti, le imprenditrici erano 109.164, pari a 29,1%, dato superiore alla media nazionale (25,4%), sebbene, dalla lettura dei settori, si evince una prevalenza della presenza di imprese femminili nei settori tradizionali e di contro una presenza ancora marginale nei settori produttivi strategici. Risultati più confortanti derivano dalla lettura dei principali indicatori relativi ai livelli di istruzione e formazione della componente femminile della popolazione. Si sottolinea, infatti, un costante e sensibile aumento sia delle donne che partecipano ai percorsi di istruzione secondaria superiore, che sono passate dal 87,8% registrato nell'anno 2004/05 all'89,6% dell'anno 2009/10, che del livello di istruzione delle giovani (15-19) che nel 2010 ha raggiunto il 98,9%, assestandosi su un valore superiore, anche se in misura minima, a quello registrato nella componente maschile (98,2%). Un sensibile incremento si registra, anche, nel numero delle donne laureate in materie scientifiche: la percentuale registrata in tale ambito (9,5%), oltre a

segnare un sensibile aumento rispetto al 2000 (3,4%), è in linea con i valori segnati dall'UE a 25 (9,9%). Un ulteriore elemento di confronto è rappresentato dalla partecipazione femminile adulta (25-64 anni) ad attività di istruzione e/o formazione permanente: in questo caso il tasso rilevato nella Regione si assesta nel 2010 al 8,2%, superiore a quello maschile (5,4%), anche se ancora lontano da quello registrato nell'UE a 25 (11,9%).

La strategia regionale relativa alle politiche strutturali per il periodo 2007-13, pertanto, è stata orientata al rafforzamento delle politiche di genere sulla base del presupposto che, in considerazione delle dinamiche demografiche e delle scelte giovanili, l'incremento dell'occupazione totale e il conseguente raggiungimento degli obiettivi strategici di Lisbona è strettamente collegato proprio all'apporto delle donne al mercato del lavoro.

6.1.3 I servizi a supporto della conciliazione

I **Servizi di cura per l'infanzia** hanno l'obiettivo di favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, offrendo iniziative in grado di incidere sulla conciliazione dei tempi e sull'alleggerimento dei carichi familiari. Risulta interessante osservare l'andamento che assumono alcuni indicatori di contesto, utili a comprendere meglio lo scenario in cui si muovono i servizi di cura per l'infanzia:

- **tasso di natalità** che esprime il rapporto tra il numero dei nati vivi e l'ammontare della popolazione residente;
- **tasso di fertilità** che esprime il numero medio di figli per donna in età feconda (15-49 anni);
- **indice di carico di figli per donna** dato, nel nostro caso, dal rapporto tra il numero di bambini di età inferiori ai 3 anni e il numero di donne in età feconda.

Tabella n. 9 - Tasso di natalità tra aree geografiche (per 1000 residenti)
Fonte: *Primo rapporto Obiettivo di Servizio: Servizi di cura per l'infanzia, Lug. 2011*

Tasso di natalità	2007	2008	2009	2010
Campania	10,7	10,5	10,3	10,0
Nord	9,6	9,7	9,5	9,3
Nord-ovest	9,4	9,6	9,5	9,2
Nord-est	9,7	9,8	9,6	9,4
Centro	9,2	9,7	9,3	9,1
Mezzogiorno	9,6	9,6	9,4	9,2
Italia	9,5	9,6	9,5	9,2

In linea con quanto riportato in precedenza, analizzando l'indice di carico di figli per donna feconda che stima il "carico" di figli in età prescolare per donna in età fertile, si rileva un tendenziale aumento dell'indice, per le aree del Nord ed una riduzione dello stesso per l'Italia Meridionale ed Insulare, a conferma che laddove i redditi risultino più bassi (sia per mancanza di opportunità lavorative, sia per la difficoltà di conciliare il lavoro con la vita familiare), la propensione ad avere figli si riduce.

A partire dal 2004 il Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione economica monitora l'andamento degli indicatori degli Obiettivi di servizio consentendo un'analisi dell'evoluzione dei valori di riferimento. Nella tabella seguente è riportato l'avanzamento degli indicatori per i servizi all'infanzia, evidenziando il progresso della Regione Campania nell'erogazione di tali servizi.

Tabella n. 10 - Indice di carico di figli per donna feconda: Confronto tra aree geografiche

Fonte: *Primo rapporto Obiettivo di Servizio: Servizi di cura per l'infanzia, Lug. 2011*

Indice di carico	2006	2007	2008	2009	2010
Nord	8,5	8,6	8,7	8,8	8,8
Nord-Occ	8,2	8,2	8,6	8,7	8,7
Nord- Est	8,5	8,8	8,8	8,9	8,9
Centro	8,2	8,3	8,3	8,4	8,4
Italia Meridionale	8,8	8,7	8,6	8,5	8,4
Italia Insulare	8,5	8,4	8,3	8,3	8,2
Italia	8,5	8,3	8,5	8,6	8,4

Tabella n. 11 - Comuni che hanno attivato servizi di asili nido o micronidi, servizi integrativi e/o innovativi nel 2009

Fonte: *Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione economica*

Indice di carico	Baseline (2004)	Verifica intermedia	Valore attuale (2009)	Target finale (2013)
S.04 - Comuni della Campania che hanno attivato almeno un servizio per la prima infanzia (asili nido o micronidi, servizi integrativi e/o innovativi) sul totale dei Comuni (%)	30,5	55,5	39,6	35
S.05 - Bambini tra zero e tre	1,5	2,4	2,4	12

anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia (asili nido, micronidi o servizi integrativi o innovativi) di cui il 70% in asili nido, sul totale della popolazione in età tra zero e tre anni (%)				
---	--	--	--	--

In relazione all'indicatore S04 "Diffusione dei servizi per la prima infanzia" la Campania ha ampiamente superato il *target* fissato al 2013, registrando già alla verifica intermedia, un valore superiore di oltre il 50% del *target*; registrando un incremento di circa 12 punti percentuali rispetto all'anno precedente e risultando in linea con la media nazionale. Tale aumento è generato da un maggior numero di Comuni che hanno attivato asili nido (19 in più rispetto all'anno precedente) ma soprattutto dall'aumento del numero di Comuni con servizi integrativi e/o innovativi attivati che aumentano di 71 unità rispetto all'anno precedente, passando da 167 a 238.

Il 2009 invece, è stato caratterizzato da una consistente riduzione del valore dell'indicatore che scende al 39,6%; infatti il numero di Comuni che hanno attivato il servizio di asilo nido in Campania si riduce da 85 a 78 unità ma la diminuzione più consistente si registra nel numero di Comuni che hanno attivato micronidi, servizi integrativi e/o innovativi che perde 58 unità passando da 238 a 180.

Pertanto, nel 2009, come riportato nella tabella seguente, in Campania risultano 218 Comuni che hanno attivato almeno un servizio tra asili nido o micronidi, servizi integrativi e/o innovativi, con una presa in carico non ponderata di bambini che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia pari al 5%.

Nel 2009 la spesa impegnata per gli asili nido da parte dei Comuni o, in alcuni casi, di altri Enti territoriali delegati dai Comuni, è di circa 1 miliardo e 182 milioni di euro, al netto delle quote pagate dalle famiglie.

Il rapporto fra la spesa sostenuta nell'arco di un anno e il numero degli utenti al 3 dicembre dello stesso anno fornisce un'indicazione approssimativa dei costi sostenuti dagli enti pubblici e dalle famiglie per questo tipo di servizio. In media, per ciascun utente, si ottiene una spesa di

6.126 euro a carico dei Comuni e di 1.351 euro da parte delle famiglie, per un totale di 7.477 euro impegnati per bambino nel 2009.

In questo scenario la Campania a fronte di 3.069 bambini iscritti al 31 dicembre 2009 presso gli asili nido comunali e gli asili nido sovvenzionati dai Comuni, presenta una spesa a carico dei comuni pari a 9.363 euro a fronte di un contributo delle famiglie pari solo 636 euro. Il rapporto tra la quota pagata dalle famiglie e la quota erogata dai Comuni (7%) è insieme a quello della Sicilia (6%)¹⁶ tra i più bassi d'Italia.

Ben diversa la situazione dell'indicatore S05 relativo alla presa in carico ponderata degli utenti dei servizi per l'infanzia, che solo in minima parte riduce il divario con il *target* al 2013.

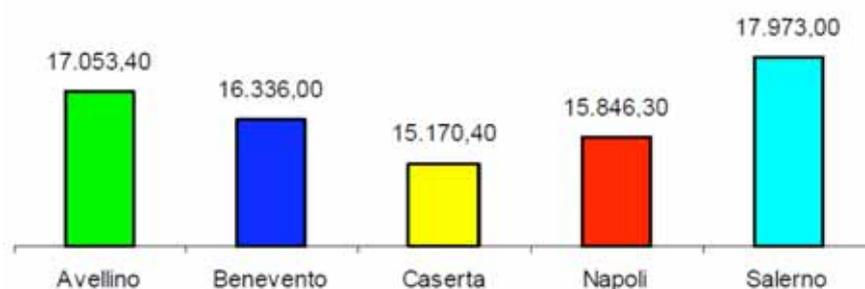
Infatti l'incremento intervenuto, dal 1,5% del valore *baseline* del 2004 al 2,4% della verifica intermedia, confermata anche nel 2009, appare modesto rispetto a quanto sia ancora necessario fare per raggiungere la soglia del 12%.

Nello specifico si rileva un andamento costante tra il 2008 ed il 2009, infatti, la presa in carico ponderata risulta stabile al 2,4%. Il risultato è tale in quanto il numero di bambini da 0 a 3 di età¹⁷ che hanno usufruito del servizio di asilo nido è rimasto fermo a 3.069 unità in entrambi gli anni, mentre il numero di bambini fino al compimento dei tre anni che hanno usufruito di servizi integrativi o innovativi è diminuito da 2.054 del 2008 a 1.898 del 2009. Nonostante tale riduzione di presa in carico l'indicatore non ha mostrato variazioni a causa del peso percentuale maggiore degli utenti di asili nido rispetto a quelli dei servizi integrativi.

6.1.4 Livelli di inclusione sociale

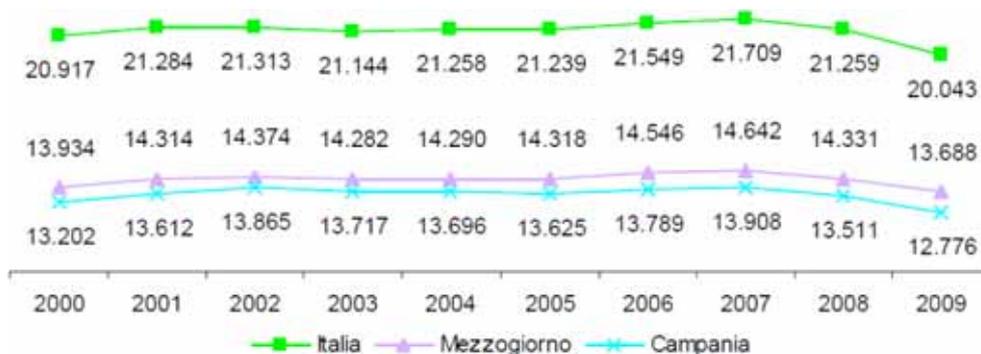
Se si considera il PIL pro capite, ottenuto dividendo il PIL per la popolazione dell'anno considerato, nel 2010 la Campania con 16.260 è ultima in Italia. Tra le province italiane le campane si collocano in coda alla classifica: Salerno è all'85° posto, Avellino al 91°, Benevento al 98°, Napoli al 100 e Caserta al 106°.

Figura n. 61 - PIL pro capite ai prezzi di mercato delle province campane nel 2010 - Fonte: elaborazione su dati CUSPI



Il PIL pro capite campano risulta notevolmente minore sia di quello italiano (nel 2009 la differenza è di € 7.266) che di quello del Mezzogiorno (nel 2009 la differenza è di € 911).

Figura n. 62 - PIL pro capite a prezzi costanti della Campania, del Mezzogiorno e dell'Italia - Fonte: elaborazione su dati ISTAT



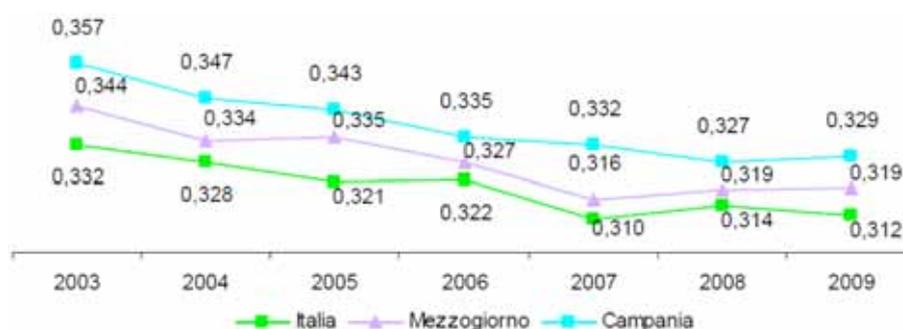
Dal 2003 al 2009, ultimi dati disponibili, il reddito medio netto delle famiglie campane al lordo dell'inflazione è cresciuto di 1.992 euro, uguagliando quello delle famiglie del Mezzogiorno, ma è progressivamente aumentato il divario con la media italiana, passando da una differenza di 3.510 del 2003 a 4.763 del 2009.

Altro dato fornito dall'ISTAT è il reddito mediano netto familiare, che registra il valore massimo del reddito di metà delle famiglie. L'andamento della Campania, del Mezzogiorno e dell'Italia è sostanzialmente simile al reddito medio (sebbene la Campania, tranne che per il 2007, presenta valori superiori al Mezzogiorno), ma il reddito mediano delle tre partizioni territoriali è inferiore, da cui si deduce che la maggior parte delle sue famiglie ha un reddito minore di quello medio

L'indice di concentrazione di Gini è l'indicatore del grado di disuguaglianza della distribuzione del reddito, che l'ISTAT calcola sui redditi familiari equivalenti, così tenendo conto della composizione dei nuclei familiari: zero segnala la perfetta equità della distribuzione dei redditi, ed uno la totale disuguaglianza. In tutto l'arco di tempo considerato, si registrano in Campania valori più alti sia del Mezzogiorno che dell'Italia, sebbene con un andamento per tutti decrescente. Significativo appare che nel 2009, anno in cui sia in Campania che nel Mezzogiorno il valore dell'indice di Gini torna a crescere, la Campania tra le regioni italiane è seconda solo alla Sicilia.

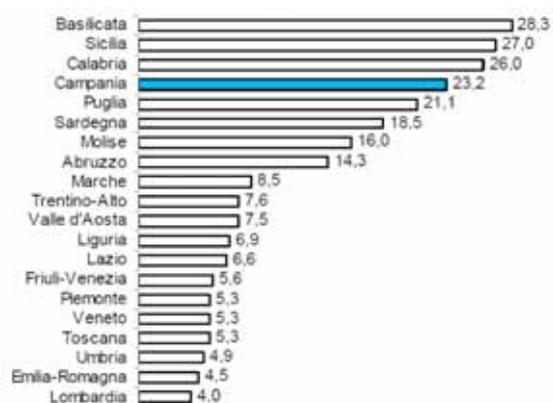
Figura n. 63 - Andamento dell'indice di Gini del reddito familiare della Campania, del Mezzogiorno e dell'Italia

Fonte: *elaborazione su dati ISTAT*



In Campania nel 2010 sono relativamente povere 484.561 famiglie, pari a circa il 18% di tutte le famiglie relativamente povere d'Italia. Circa l'incidenza, ovvero il rapporto tra famiglie relativamente povere e totale delle famiglie residenti, nel 2010 la Campania con il 23,2% si colloca al quarto posto in Italia.

Figura n. 64 - Andamento dell'indice di Gini del reddito familiare della Campania, del Mezzogiorno e dell'Italia - Fonte: *elaborazione su dati ISTAT*



Esaminando l'andamento dell'incidenza della povertà relativa delle famiglie dal 2005 al 2010, si rileva che in Campania l'incidenza della povertà relativa è sempre superiore a quella del Mezzogiorno e dell'Italia, tranne che nel 2006 e 2007. Necessario è però sottolineare che il calo verificatosi nel 2010 rispetto al 2005 non necessariamente è da imputare ad un miglioramento delle condizioni di vita e che invece potrebbe essere spiegato da una diminuzione del consumo medio pro capite, e quindi da una traslazione in basso della linea di povertà.

Se si considera l'incidenza della povertà relativa su base individuale piuttosto che familiare, evidentemente il fenomeno è più grave. Nel 2010 in Campania sono relativamente povere quasi 27 persone su 100, confermando il quarto posto tra le regioni italiane, mentre nel complesso in Italia l'incidenza si attesta al 13,8%. Analogamente a quanto registrato per l'incidenza familiare, anche per quella individuale la Campania ed il Mezzogiorno hanno valori molto superiori a quelli dell'Italia, seppure con un differenziale minore di quella familiare.

Figura n. 65 - Andamento dell'incidenza di povertà relativa per 100 individui della Campania, del Mezzogiorno e dell'Italia

Fonte: elaborazione su dati ISTAT



Le politiche finalizzate al sostegno dei processi di inclusione sociale rappresentano per la Regione una priorità da perseguire con particolare attenzione al carattere multidimensionale, collegato alle diverse categorie di svantaggio che connotano la variegata realtà socioeconomica campana. Tali politiche, infatti, si connotano necessariamente come un insieme di azioni pubbliche orientate non solo alle persone ma anche ai contesti e finalizzate a prevenire e a combattere le condizioni che determinano l'allontanamento di determinati target della popolazione da standard di vita caratterizzati dalla ordinaria partecipazione alla vita sociale e lavorativa. In tale logica, negli anni dal 2001 ad oggi, in Campania sono stati attivati interventi e azioni complesse per l'avvio della riforma del welfare, che, attraverso l'attuazione della L. 328/00 e la sperimentazione della Legge sul reddito di cittadinanza (Legge regionale n. 2 del 19 febbraio 2004), ha permesso il passaggio da un modello di government a un modello di governance, fondato sulla partecipazione e concertazione delle scelte, contribuendo, così, in modo considerevole, alla creazione di un patrimonio informativo che consentirà di migliorare le procedure di targeting e di monitoraggio degli interventi. I dati relativi ai livelli di povertà testimoniano, tuttavia, la persistente fragilità del tessuto sociale campano, con particolare riferimento ad alcuni gruppi target, inducendo l'Amministrazione a sostenere con maggiore forza il processo avviato.

Sebbene sia già in atto un tendenziale processo di riduzione dell'incidenza della povertà, l'indagine Istat, condotta nel 2003, rivela che il 20,7% delle

famiglie campane vive al di sotto della soglia di “povertà relativa” contro un dato medio nazionale del 10,6%. La spesa mensile equivalente delle famiglie povere (all’incirca 670 euro) risulta in media più bassa del valore soglia di oltre il 20% ed oltre il 14% delle restanti famiglie campane presenta livelli di spesa per consumi prossimi a quelli delle famiglie povere. Non mancano ulteriori segnali di disagio sociale connessi in particolare alla difficoltà o alla mancata accessibilità a servizi essenziali: un consistente numero di famiglie campane incontra difficoltà per l’acquisto di beni e servizi essenziali quali cibo (5,8%), cure mediche (11,3%), vestiario necessario (14%), utenze (15,5%), casa in fitto (21,8%), servizi di trasporto (4,5%). Crescenti sono infine le difficoltà di accesso e di utilizzo dei servizi socio-sanitari sia nelle aree urbane che nelle zone rurali e in quelle non densamente popolate.

Un’ulteriore area di attenzione verso cui orientare gli interventi funzionali al contrasto del disagio sociale è rappresentata dal *fenomeno dell’immigrazione* che va assumendo un carattere pervasivo con conseguenti impatti sulle dinamiche sociali, culturali ed economiche della Regione. Negli ultimi anni, infatti, la Campania ha mostrato di essere al passo con le più grandi regioni del paese per quanto riguarda la presenza dell’immigrazione. Essa si colloca anzi, da questo punto di vista, in primo piano tra le regioni del Mezzogiorno. A riprova del ruolo non più marginale che la popolazione straniera va assumendo anche nella sola evoluzione demografica della Campania, si consideri che ben un terzo della crescita della popolazione regionale fra il 2001 ed il 2010 è dovuta alla componente straniera.

Ampliando il campo di osservazione rispetto alla sola sfera lavorativa, il contesto regionale mostra tratti di forte debolezza con riferimento alle condizioni di vita dei soggetti svantaggiati (comprendendo tra questi anche ampie porzioni della popolazione anziana) anche dal punto di vista della disponibilità e fruibilità dei servizi socio-assistenziali e sociosanitari.

Nonostante i progressi compiuti, si è infatti in presenza ancora di una rete dei servizi poco sviluppata, non dotata di sufficiente capillarità rispetto alle esigenze diversificate del territorio e delle tipologie di utenza e soprattutto ancora non sempre caratterizzata da standard qualitativi in linea con i livelli minimi delle prestazioni che la Regione stessa ha fissato come

indispensabili per l'innalzamento della qualità della vita della popolazione residente.

A tal proposito, si sottolinea il dato relativo alla stima delle persone caratterizzate da disabilità in Campania nel 2008-2009 risultate pari a 282.000 (la Campania occupa il terzo posto per numerosità tra le regioni italiane, preceduta dalla Lombardia e dalla Sicilia). Risulta rilevante anche il dato relativo ai casi di assistenza domiciliare trattati, che in Campania nel 2010 è risultato pari a 12.548 prestazioni, equivalente al tasso del 20,4% per 10.000 abitanti. Si tratta di un livello di copertura che richiede ulteriori e rinnovati sforzi di ampliamento su più versanti, inclusa la formazione degli operatori per rafforzare il sistema dell'offerta, se paragonato a quello medio nazionale (pari al 64,5%) anche se più elevato di quello raggiunto da altre regioni dell'obiettivo Convergenza (ad esclusione della Puglia con il 25,9%).

6.2 La strategia delle Programmazione Regionale 2007-2013

La strategia adottata nella programmazione europea 2007-2013 ha mirato a perseguire i generali obiettivi di sviluppo attraverso una prevalente concentrazione degli interventi su variabili di sistema ritenute in grado di incidere in maniera sostanziale sulla qualità della vita e sull'attrattività dei territori. Hanno assunto centralità gli interventi volti al benessere del cittadino (in particolare, la qualità della vita, l'integrazione e l'inclusione sociale), ed alla crescita dell'ambiente economico (capitale umano, ricerca, efficienza del mercato dei capitali, tutela del mercato e della concorrenza, in particolare nei servizi di pubblica utilità).

L'attuazione dei programmi operativi FESR e FSE ha, infatti, privilegiato interventi finalizzati a favorire la promozione del benessere e della qualità della vita per tutte le fasce di popolazione, l'inserimento nel mercato del lavoro delle categorie più svantaggiate, il miglioramento della vivibilità all'interno delle aree urbane, la promozione delle pari opportunità sia per le donne sia per i soggetti più fragili come i disabili.

In linea con ciò, sono state adottate Linee di indirizzo per l'attuazione delle attività relative agli Obiettivi Operativi di competenza dell'A.G.C. n. 18, approvate con la D.G.R. n. 1200 del 03/07/2009. Tali linee puntano all'integrazione dei seguenti elementi, in coerenza con le indicazioni presenti nei vari documenti strategici regionali:

- la complementarità e l'integrazione dei fondi per il finanziamento delle politiche e delle attività messe in campo, programmando il posizionamento delle risorse nazionali, regionali ed europee;
- l'orientamento alla qualità della governance, attraverso lo sviluppo di competenze degli operatori del sistema integrato di servizi;
- la valorizzazione della partecipazione nella società attiva, del capitale sociale, investendo sui giovani e la famiglia.

Nello specifico, un fattore di primaria importanza, a livello strategico, nella programmazione FESR è stato rappresentato dalla centralità che ha assunto il potenziamento delle infrastrutture per servizi alla collettività.

Ciò determinerà un incremento nella dotazione di infrastrutture, e quindi dell'offerta di servizi alla persona presenti sul territorio, ma anche un adeguamento tecnologico ed organizzativo che li renderà più rispondenti alle istanze poste dalla crescente complessità della domanda sociale.

Altresì, gli obiettivi cruciali per la programmazione FSE sono stati indirizzati da un lato al sistema di governance del sistema sociale dall'altro al sistema di offerta con priorità specifica ed in complementarità con quanto si va realizzando con il FESR per il recupero delle aree urbane degradate e riqualificazione sociale delle periferie e aree depresse.

In tale prospettiva l'implementazione di un modello di welfare inclusivo, teso a ridurre il disagio sociale e a rafforzare il sistema dei servizi, mira a considerare la politica sociale come fattore essenziale a sostegno delle politiche di sviluppo della regione.

Sulla base di ciò, diventa indispensabile che gli Ambiti territoriali si candidino a essere attori primari e fondamentali nella concertazione prevista dalla nuova programmazione dei fondi strutturali e dalla Strategia Europa 2020. Appare, altresì, necessario operare a favore dell'inclusione sociale puntando, da un lato, all'individuazione del *Piano sociale di zona* come luogo di sintesi programmatica degli interventi, dall'altro realizzando a livello politico un'integrazione forte tra politiche sociali e politiche sanitarie che faccia leva sulla formazione degli operatori (sistema) e sul superamento della logica di contrapposizione che ha addirittura prodotto, in diversi casi, la duplicazione dell'offerta nei confronti delle categorie a rischio di esclusione e marginalità.

In questo contesto ed alla luce delle priorità programmatiche fin qui delineate, con un cambio di rotta rispetto all'impostazione del ciclo 2000-2006, sono stati realizzati specifici interventi, connessi all'erogazione di servizi in ambiti ritenuti determinanti ai fini dell'innalzamento del grado di crescita del territorio.

In Campania, il tema dell'integrazione delle pari opportunità rappresenta una delle priorità di maggior rilievo da perseguire nella nuova fase di programmazione nell'accezione più ampia di garantire parità di accesso alle politiche ma anche alle opportunità di crescita e di sviluppo a tutti i cittadini con attenzione specifica a quelli connotati da fattori di debolezza dal punto di vista sociale e lavorativo. In particolare, in coerenza con gli obiettivi strategici di coesione sociale, fissati sia a livello europeo che nazionale, le azioni del FSE in Campania sono orientate a promuovere la pari opportunità, la qualità sociale per uomini e donne ed a ridurre le disparità di genere in tutti i settori e ambiti di intervento, attraverso la qualificazione dell'occupazione, il rafforzamento dei percorsi di carriera e dei trattamenti retributivi, la promozione della flessibilizzazione dei sistemi produttivi, la dotazione di servizi e infrastrutture che consentono la conciliazione dei tempi di lavoro con la vita familiare e personale. Al riguardo, si evidenzia che la Regione Campania, già per il periodo di programmazione 2000-2006, ha fortemente investito nell'ambito delle politiche per le pari opportunità siano esse di genere ma anche in termini di inclusione sociale e lavorativa di soggetti svantaggiati.

Tuttavia, come evidenziato nel quadro delineato nel capitolo dedicato all'analisi di contesto, persistono ostacoli, tali da richiedere l'adozione di interventi volti al sostegno della maggiore e migliore partecipazione di vecchie e nuove fasce deboli della popolazione al mercato del lavoro. La Regione Campania, pertanto, intende rafforzare, per il periodo 2007/2013, tali politiche, definendo come fondamentale priorità strategica trasversale la promozione delle pari opportunità, obiettivo che richiede il consolidamento ed anche l'attivazione di nuovi strumenti inclusi quelli per il *mainstreaming* di genere, a sostegno delle politiche attivate nello scorso periodo di programmazione.

Nell'ambito delle politiche sociali della Regione il tema dell'*inclusione e coesione sociale* è legato all'attuazione di interventi diretti a favorire la promozione del benessere e della qualità della vita per tutte le fasce di

popolazione, l'inserimento nel mercato del lavoro delle categorie più svantaggiate, e il miglioramento della vivibilità all'interno delle aree urbane e la promozione delle pari opportunità per le donne e per i soggetti più fragili come i disabili. L'esperienza regionale nella costruzione del sistema campano di *welfare*, incardinato sulla promozione di elevati livelli di inclusione e sulla valorizzazione del "diritto di cittadinanza attiva", nonché i risultati raggiunti e le criticità evidenziate, fanno individuare alcuni obiettivi cruciali per la programmazione del FSE 2007-2013. Essi attengono, da un lato, al sistema di governance delle politiche sociali, dall'altro, al sistema d'offerta con priorità specifica, d'intesa ed in complementarietà con quanto si realizza a valere sul Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), per il recupero delle aree urbane degradate e riqualificazione sociale delle periferie e aree depresse.

In questo quadro l'impegno per la *sicurezza nelle città* rappresenta una condizione essenziale per lo sviluppo socioeconomico del territorio e rappresenta il passaggio obbligato per il miglioramento complessivo della qualità di vita dei cittadini, anche in un'ottica di accrescimento e di garanzia degli investimenti pubblici e privati finalizzati alla crescita del tessuto produttivo locale e la valorizzazione delle vocazioni specifiche del territorio. A tal fine, le politiche della sicurezza delle città vanno programmate per il loro carattere complesso ed integrato, devono, cioè essere legate alle politiche di prevenzione e lotta alla criminalità, alla dispersione scolastica e al disagio sociale, ponendo l'attenzione alla qualità della vita ed alla vivibilità dei territori.

Gli ambiti descritti sono quelli che vedono impegnato il FSE in quanto strumento idoneo a fornire l'innalzamento delle conoscenze e competenze del personale chiamato a dare attuazione ai diversi interventi sui temi dedicati alla sicurezza e alla legalità e sul costante monitoraggio dell'andamento delle azioni (garante della sicurezza e legalità). In tale logica, l'implementazione di un modello di *welfare* inclusivo, teso a ridurre il disagio sociale ed a rafforzare il sistema dell'offerta dei servizi, nell'ambito dei documenti programmatori regionali si aggancia al concetto di *sviluppo sostenibile*, venendo a definire un nuovo modo di considerare la politica sociale come fattore essenziale a sostegno delle politiche di sviluppo economico della Regione. La strategia del P.O. si propone pertanto di attivare una stretta sinergia tra i fattori crescita economica, benessere sociale e tutela ambientale, dotandoli di risorse e supporti utili alla reciproca integrazione e rafforzamento.

Gli obiettivi del Fondo sono perseguiti nel quadro dello sviluppo sostenibile, della promozione, della tutela e del miglioramento dell'ambiente conformemente all'art. 6 del Trattato. In linea con quanto previsto dall'art. 17 del Regolamento CE 1083/2006, il P.O, pertanto, sarà attuato in piena coerenza con la strategia europea per lo sviluppo sostenibile e dei suoi principi, contribuendo anche attraverso alcune delle attività previste, in particolare nell'ambito della formazione, al perseguimento dei suoi obiettivi.

6.3 Le azioni per le pari opportunità

6.3.1 Sostegno dell'occupazione femminile, miglioramento della partecipazione attiva al mercato del lavoro e riequilibrio della presenza delle donne nei contesti di sottorappresentazione

Uno degli obiettivi più ambiziosi della Strategia di Lisbona è certamente il raggiungimento del 60% dell'occupazione femminile entro il 2010.

Le donne del Sud, anche le giovani, in molti casi hanno smesso di cercare lavoro. L'innalzamento del tasso di occupazione femminile è dunque una priorità su cui impegnarsi per elevare il potenziale di crescita e per garantire una più equa ripartizione delle risorse pubbliche. È, dunque, evidente che gli obiettivi di crescita e di occupazione previsti nella strategia di Lisbona, per essere perseguiti necessitano di un "cambio di passo", da attuarsi con azioni d'impatto per il sostegno e il consolidamento di una "buona e piena occupazione".

Il perseguimento di tale obiettivo strategico, pertanto, determina l'assunzione del tema del lavoro come obiettivo prioritario, allo scopo di ottenere una riduzione significativa degli squilibri del mercato del lavoro, attraverso la definizione di interventi atti a:

- favorire la riduzione della segregazione orizzontale e verticale, l'inserimento ed il reinserimento lavorativo;
- potenziare e razionalizzare i servizi di supporto alla partecipazione attiva al mercato del lavoro;
- valorizzare le propensioni all'autoimpiego e all'imprenditorialità;
- promuovere la flexicurity nei contesti lavorativi, incentivando le forme di stabilizzazione dei posti di lavoro;

- riequilibrare la presenza nei settori lavorativi in cui le donne sono sottorappresentate;
- favorire l'emersione del lavoro sommerso;
- tutelare il diritto all'istruzione e le pari opportunità di accesso alla formazione.

Azioni chiave

- Erogazione di aiuti alle imprese per favorire l'inserimento delle donne nel sistema produttivo;
- Sperimentazione di strumenti integrati di finanza innovativa (es. microcredito; istituzione di un fondo di garanzia; maternage;) a sostegno dell'autoimpiego, della creazione e del consolidamento delle imprese femminili;
- Consolidamento di servizi per l'occupabilità e l'occupazione, attraverso l'adozione di protocolli e/o forme di raccordo e l'integrazione con le altre politiche del lavoro e di sviluppo delle attività produttive;
- Costruzione di sistemi di certificazione e premialità per le imprese che adottino condotte socialmente responsabili, orientate al rispetto della qualità del lavoro e gender sensitive,;
- Attivazione di percorsi formativi per la costruzione di un modello identitario di pianificazione e gestione delle politiche di sviluppo gender-oriented;
- Adozione di forme di incentivi per l'attivazione di progetti lite-long training finalizzati alla valorizzazione, all'adeguamento ed al potenziamento delle competenze professionali femminili;
- Costruzione di percorsi di emersione rivolti principalmente alle figure professionali operanti nei settori dei servizi alla persona, di cura e di prossimità.

6.3.2 Conciliazione tra tempi di vita privata e professionale/lavorativa

L'adozione di una strategia di conciliazione si fonda su una gestione innovativa delle dinamiche sociali, familiari e culturali strettamente interconnesse con quelle economiche, territoriali, ambientali. In questa prospettiva, il tema della conciliazione – ovvero il tema dell'equilibrio tra i diversi ambiti della vita - esce dalla riduttiva ottica di ricercare soluzioni per le esigenze personali delle donne, divenendo, invece, condizione ineludibile per il miglioramento delle condizioni di vita di tutti e per la crescita competitiva del territorio.

I ruoli, socialmente costituiti, ascritti a maschi e femmine, insieme alle differenze biologiche ed ai pregiudizi culturali, hanno ricadute su tutti gli ambiti della vita pubblica e privata: dalla divisione sessuale del lavoro, all'accesso alle risorse, dall'autonomia nell'esercizio di specifici diritti, ruoli o aspettative attribuiti a uomini e donne.

Le politiche di conciliazione assumono, inoltre, una valenza marcatamente microeconomica rispetto alla capacità di un sistema di generare reddito ed occupazione, oltre a diventare un potente moltiplicatore dello sviluppo.

Le decisioni interne alla famiglia - più o meno forzate - su chi, quando, a che condizioni deve o può presentarsi sul mercato del lavoro, incidono negativamente sulla domanda di lavoro retroagendo sulle opportunità occupazionali delle donne e confermando l'interdipendenza tra organizzazione familiare e mercato del lavoro. Infatti, la scelta di internalizzare le attività di cura e assistenza affidandole alle donne, se da un lato consente alla famiglia di economizzare, dall'altro non solo indebolisce la capacità di produzione e di protezione del reddito delle donne e della famiglia nel suo complesso, ma riduce anche la domanda e l'offerta di lavoro della filiera.

Analizzando il tema della conciliazione con questa lente allargata, si intende adottare un approccio multifattoriale, che chiama in causa tre dimensioni riferite a: lo stile di vita, le condizioni in cui si esplicano le attività lavorative ed la gestione dello spazio territoriale e del tempo libero. Alla luce di quanto detto, l'armonizzazione dei tempi, assume un'importanza dirimente per lo sviluppo e la crescita sociale ed economica della regione, in quanto strettamente connesso sia al nodo dell'occupabilità, dell'occupazione e dell'indipendenza delle donne, sia alla capacità

produttiva del Paese, con particolare riguardo al settore dei servizi alla persona.

Pertanto la declinazione degli interventi deve tendere a:

- promuovere la cultura della qualità della vita e dell'armonizzazione dei tempi e favorire la libertà di scelta degli individui in relazione ai propri stili di vita;
- favorire il miglioramento ed il potenziamento delle infrastrutture per il sociale ed il tempo libero, incrementando la dotazione strutturale ed i servizi, in un quadro di redistribuzione del lavoro di cura;
- promuovere sistemi integrati di servizi che adottino modalità organizzative personal e family friendly, con particolare riferimento alle aree rurali ed agli agglomerati industriali;
- favorire la flessibilità dei contesti lavorativi per renderli più compatibili con le esigenze degli individui e delle famiglie;
- favorire l'armonizzazione dei tempi delle città, con particolare riguardo al sistema dei trasporti ed ai servizi pubblici locali;

Azioni chiave

- Elaborazione di approcci, percorsi e strumenti in grado di implementare politiche di conciliazione integrate;
- Incentivi alla costruzione ed alla gestione flessibile di strutture e servizi a supporto della conciliazione per le famiglie (asili nido, baby parking, ludoteche, centri ricreativi e socio-riabilitativi, campi scuola estivi, centri diurni, auditorium,);
- Formazione specializzata continua e regolamentazione delle professioni di cura e assistenza (babysitter, badanti, educatrici, col laboratori/trici domestici operatori socio- assistenziali e socio-sanitari);
- Introduzione di strumenti per il ricorso al lavoro flessibile da parte della forza lavoro maschile (telelavoro, flessibilità oraria, congedi parentali), ad integrazione e supporto della vigente normativa nazionale;
- Erogazione voucher di conciliazione per l'acquisto di servizi finalizzati a favorire l'armonizzazione dei tempi (cura, custodia, educazione, formazione, ricreazione, accompagnamento, trasporto);

- Adozione di protocolli per la programmazione integrata dei servizi sociali e sanitari in ottica di conciliazione;
- Sottoscrizione di protocolli d'intesa con gli Enti Locali per la sperimentazione di azioni pilota sui tempi della città;
- Creazione e potenziamento di servizi a sostegno delle famiglie che vivono nelle aree rurali con particolare riferimento ai servizi di sostituzione, anche attraverso l'attivazione di protocolli con l'Assessorato all'Agricoltura e Attività Produttive;
- Definizione concertata di strategie/programmi/interventi per l'adeguamento delle aree di insediamento produttivo con strutture e servizi alla persona;
- Ideazione di campagne di sensibilizzazione e di azioni info/formative rivolte al vasto pubblico ed agli Stakeholders territoriali.

La Regione Campania ha approvato nel 2008 il "Piano straordinario di intervento per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio educativi", per l'attuazione del quale è previsto l'utilizzo delle risorse ministeriali assegnate alla Regione Campania, pari complessivamente ad € 76.347.156,00, maggiorate di una quota di cofinanziamento regionale di € 88.848.180,00, per un ammontare complessivo di risorse finanziarie pari a € 165.195.336,00.

Il riparto delle risorse regionali previste quale quota di cofinanziamento proviene:

- dal Fondo Nazionale per le Politiche Sociali per un importo di € 4.800.000,00;
- dal Fondo Aree Sotto-utilizzate per un importo di € 38.848.180,00;
- dal FSE 2007-13 Asse II Occupabilità - Obiettivo specifico F, Obiettivo operativo "Consolidare e diffondere gli strumenti di conciliazione ed i servizi per l'occupabilità e l'occupazione femminile" per un importo di € 20.000.000,00;
- dal FESR 2007-13 Asse VI Sviluppo urbano e qualità della vita - Obiettivo operativo 6.3 "Città solidali e scuole aperte" per un importo di € 25.000.000,00.

A tali fonti finanziarie potranno aggiungersi le risorse del Fondo nazionale per le politiche della famiglia (ripartito tra le Regioni nelle modalità previste nell'intesa raggiunta dalla Conferenza Unificata Stato Regioni del 7 ottobre 2010), che ammontano per la Campania a € 9.982.914,00, destinate in via prioritaria all'attivazione di nuovi posti nei servizi per l'infanzia, a sostenere i costi di gestione dei posti esistenti e al miglioramento qualitativo dell'offerta.

La Regione Campania ha destinato ulteriori proprie risorse all'aumento dei servizi di presa in carico dell'infanzia, stanziando con la legge finanziaria regionale del 2011 un milione di euro per contributi in conto capitale a fondo perduto a sostegno dei progetti per interventi strutturali per la realizzazione di asili nido e micronidi all'interno di aziende private con almeno tre madri lavoratrici.

Infine, con decreto dirigenziale 48/2011 è stato approvato il programma attuativo di cui all'Intesa sui criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazioni dei tempi di vita e di lavoro, sottoscritta nella seduta della Conferenza Unificata del 29 aprile 2010. Per la realizzazione del suddetto programma, potranno essere utilizzate anche le risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, anno 2009, stanziato in favore della Regione Campania, pari ad Euro 3.371.361,00.

Nell'ambito della programmazione descritta, sono stati finora emanati due avvisi pubblici:

1. l'Avviso Pubblico per il finanziamento di Asili Nido, di Micro Nidi Comunali e di Progetti per Servizi Integrativi, innovativi e/o sperimentali", a valere sul Fondo Nazionale e sul FESR per un valore complessivo di 35Ml euro (decreto dirigenziale n. 378 del 28 aprile 2009 pubblicato sul BURC n 28 dell'11 maggio 2009);
2. l'Avviso Pubblico per il Finanziamento di Asili Nido e di Micro-Nidi Aziendali", a valere sul FSE e sul FESR per un valore complessivo di 13Ml euro (decreto dirigenziale n. 44 del 24 febbraio 2010 pubblicato sul BURC n. 19 del 1 marzo 2010).

La procedura di attuazione dell'Avviso Pubblico di cui al punto 1, che prevedeva la presentazione e valutazione dei progetti secondo tre finestre temporali, si è conclusa nel 2011 con l'ammissione a finanziamento di 65 nuovi progetti di asili nido sul territorio regionale e 31 servizi integrativi o

sperimentali, a fronte di 149 progetti presentati. La mission del Piano di espansione dei servizi per la prima infanzia, come pure dell'Avviso Pubblico, è stata ben intesa dai Comuni campani. In seguito alla importante risposta del territorio, si è deciso di incrementare la dotazione finanziaria dell'avviso nella misura di circa euro 5Ml euro.

Gli interventi finanziati con tale procedura avranno un impatto positivo sull'incremento del numero di utenti presi in carico. I nuovi posti previsti in seguito all'implementazione dei progetti è di circa 3.870 unità, di cui 2.476 unità in asili nido e 1.394 unità in servizi integrativi/sperimentali. I grafici seguenti riportano i valori assoluti di nuovi utenti che verranno presi in carico, distinti per tipologia di servizio (asilo nido/ servizi integrativi sperimentali) e per provincia.

L'Avviso pubblico indicato al punto 2, per il finanziamento di asili nido e di micronidi aziendali ha previsto azioni complementari tra il POR FESR ed il POR FSE, che comprendono sia interventi strutturali, sia interventi di rafforzamento dei servizi erogati.

Infatti, attraverso il FESR, obiettivo operativo 6.3 "Città solidali e scuole aperte", si finanziano interventi, per complessivi 5Ml euro, finalizzati alla realizzazione di nuovi asili nido o micronidi aziendali, all'ampliamento, ristrutturazione e/o ammodernamento di strutture già esistenti destinate ad asili nido o micronidi aziendali presso i luoghi di lavoro. Attraverso il POR FSE, obiettivo operativo f1 "Consolidare e diffondere gli strumenti di conciliazione e i servizi per l'occupabilità e per l'occupazione femminile", si finanziano interventi immateriali per complessivi 8Ml euro, finalizzati allo start up delle attività e/o gestione di asili nido o micronidi aziendali e all'acquisto da parte dei Comuni di posti/servizio presso asili nido o micronidi aziendali (voucher destinati alle donne per l'acquisizione di servizi che ne facilitino la partecipazione al mercato del lavoro).

L'avviso ha visto la partecipazione di 32 soggetti tra pubblici e privati. Nel 2011 è stata pubblicata la graduatoria, comprendente 16 progettazioni idonee al finanziamento.

Infine, a tali attività avviate si aggiunge il finanziamento di quattro asili nido da realizzare nel comune di Napoli per un importo totale di euro 1.250.000, con risorse a valere sul Protocollo d'Intesa stipulato tra la Regione Campania e il Comune di Napoli in data 17 aprile 2009 per "L'attuazione di interventi in tema di welfare".

Per garantire un impulso ancora più significativo alle azioni già realizzate e concorrere al raggiungimento dell'obiettivo di servizio, si prevede per i prossimi anni l'implementazione di attività (a impatto diretto e/o indiretto) che richiamano quanto già previsto dal Piano d'azione.

In particolare, si intende:

- 1) avviare l'utilizzo dei voucher (titoli d'acquisto) come strumento a disposizione delle famiglie per l'accesso ai servizi all'infanzia gestiti da soggetti privati. In questo senso, è stata prevista una prima sperimentazione: la Regione ha destinato ai Comuni fondi per acquistare posti/servizio presso tali strutture aziendali, da finanziare con voucher attraverso cui gli stessi Comuni sostengono la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Gli esiti di questa sperimentazione saranno valutati in itinere ed ex post. Tuttavia, viste le caratteristiche del sistema di offerta pubblica e la crescente domanda di servizi, è prevedibile un tendenziale aumento delle liste di attesa, anche ipotizzando ulteriori incrementi di servizi comunali. Il meccanismo dei voucher per le famiglie, da poter utilizzare anche in strutture aziendali e/o private, fornirebbe un significativo sostegno alla domanda e potrebbe avere un impatto diretto sull'aumento degli utenti. Ovviamente il meccanismo dei voucher è strettamente collegato all'implementazione del sistema di accreditamento delle strutture e dei servizi, così come già stabilito dal Piano d'Azione e dal Piano Sociale Regionale. Proprio nel Piano Sociale Regionale veniva indicato che l'accreditamento dei servizi per l'infanzia consentirà "la messa in rete, accanto ai servizi a titolarità pubblica, di ulteriori servizi autorizzati di cui sono titolari e gestori soggetti privati". L'obiettivo è quello di espandere l'offerta, con un sistema di garanzia della qualità educativa che al tempo stesso consenta pluralità e diversificazione dell'offerta. In sintesi l'acquisto di posti/servizio potrà consentire il trasferimento di risorse ai Comuni - singoli ed associati - per la stipula di rapporti convenzionali con i servizi privati accreditati attivi sul territorio di riferimento. Lo strumento della convenzione, così come stabilito dal Piano Sociale Regionale, può prevedere la quota di posti riservata al Comune, le forme di gestione delle ammissioni con ricorso alla graduatoria comunale, le eventuali risorse finanziarie corrisposte alle famiglie a titolo integrazione alle rette in forma di buoni servizio;
- 2) utilizzare il meccanismo premiale per potenziare gli strumenti in grado di colmare la distanza relativa all'indicatore S.05 (9,6 punti percentuali).

L'ipotesi in campo è quella di destinare agli Enti erogatori, oltre ai fondi derivanti dalla premialità intermedia, anche le eventuali risorse premiali ottenute grazie alla performance registrate dall'indicatore S.04. A tal riguardo, saranno assunti provvedimenti sia per definire i beneficiari delle risorse premiali (Ambiti territoriali e/o Singoli Comuni), sia per stabilire i criteri di riparto delle somme. In ogni caso, le risorse rese disponibili dovranno essere destinate dagli Enti Erogatori all'incremento della presa in carico degli utenti nei servizi di asilo nido e allo sviluppo del livello qualitativo dei servizi offerti, utilizzando le risorse anche per supportare la gestione dei servizi e sostenere la messa in esercizio delle strutture;

- 3) trasferire agli ambiti territoriali le risorse del Fondo nazionale per le politiche della famiglia (ripartito tra le Regioni nelle modalità previste nell'intesa raggiunta dalla Conferenza Unificata Stato Regioni del 7 ottobre 2010), che ammontano per la Campania a € 9.982.914,00 e sono destinate in via prioritaria all'attivazione di nuovi posti nei servizi per l'infanzia, a sostenere i costi di gestione dei posti esistenti e al miglioramento qualitativo dell'offerta. Così come per le risorse derivanti dalla premialità intermedia di cui al punto precedente, e in coerenza con l'Intesa Stato-Regioni, la Regione Campania intende individuare un meccanismo di riparto delle risorse del Fondo Famiglie per:
 - sostenere i servizi presenti nei Comuni o Ambiti Territoriali già beneficiari delle risorse di cui all'Avviso Pubblico per il finanziamento di Asili Nido, di Micro Nidi Comunali e di Progetti per Servizi Integrativi, innovativi e/o sperimentali, per sostenere i costi di gestione dei posti esistenti e ampliare ulteriormente i posti previsti;
 - sostenere i servizi per l'infanzia presenti nei Comuni o Ambiti Territoriali che ancora non hanno beneficiato di finanziamenti regionali. E' previsto in tal senso un provvedimento amministrativo di riparto che definirà le modalità operative.
- 4) avviare l'iter procedurale previsto dall'Accordo Quadro per la realizzazione di un'offerta di servizi educativi a favore di bambini dai due ai tre anni, volta a migliorare i raccordi tra nido e scuola dell'infanzia, approvato in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni nella seduta del 7 ottobre 2010.

6.3.3 Prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione, violenza, sfruttamento, traffico e prostituzione ai danni delle donne e delle bambine

Secondo la definizione di violenza contro le donne enunciata nell'articolo 2 della "Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne" dell'ONU, "La violenza contro le donne sarà intesa comprendere, ma non limitarsi a: violenza fisica, sessuale e psicologica che si verifichi all'interno della comunità in generale, compreso lo stupro, il maltrattamento sessuale, la molestia sessuale e l'intimidazione sul lavoro, in istituzioni educative e altrove, il traffico di donne e la prostituzione forzata".

L'enunciazione, oltre che definizione di principio, contenuta nella Dichiarazione non solo è ancora lontana dall'aver trovato universale accettazione, ma viene ribadita dai fatti quale di manica costante nelle relazioni interpersonali uomo- donna.

I risultati dell'indagine multiscopo sulla sicurezza delle donne, presentata dall'ISTAT nel febbraio 2007 hanno messo in evidenza come il fenomeno della violenza sulle donne in Italia rappresenti una vera e propria emergenza sociale.

Dai dati presentati emerge che: "Sono stimate in 6 milioni 743 mila le donne da 16 a 70 anni vittime di violenza fisica o sessuale nel corso della vita (il 31,9% della classe di età considerata), 5 milioni di donne, invece, hanno subito violenze sessuali (23,7%) mentre 3 milioni 961 mila violenze fisiche (18,8%).

Mentre la violenza fisica è più di frequente opera dei partner (12% contro 9,8%), l'inverso accade per la violenza sessuale (6,1% contro 20,4%) soprattutto per il peso delle molestie sessuali. Nella quasi totalità dei casi le violenze non sono denunciate. Il sommerso è elevatissimo e raggiunge circa il 96% delle violenze da un non partner e il 93% di quelle da partner. Anche nel caso degli stupri la quasi totalità non è denunciata (91,6%).

Le cifre presentate servono solo ad offrire la dimensione numerica di una delle più feroci e "giustificate" forme di violazione dei diritti fondamentali. La vastità delle violenze, la loro tipologia diversificata, ma soprattutto il fatto che non esistano donne potenzialmente immuni ai maltrattamenti ed

agli abusi, pone il decisore politico di fronte al dovere di agire per prevenire e contrastare ogni forma di violenza, maltrattamento ed abuso. I valori per la Campania, riportati nell'indagine ISTAT inducono a pensare che siano ancora fortemente diffusi modelli culturali e pregiudiziali che da un lato tendono a giustificare i maltrattamenti, dall'altro a criminalizzare le donne che decidono di denunciare.

Il legislatore regionale, proprio in considerazione dell'emergenza violenza, ha varato nel 2005 la Legge Regionale n. 11 "Istituzione di centri e case di accoglienza ed assistenza alle donne maltrattate" con la quale si è inteso dare una prima risposta per offrire assistenza ed accoglienza alle donne vittime di violenza ed avviare un percorso di regolamentazione delle strutture e dei servizi dedicati alle donne abusate.

Un discorso specifico merita il tema della tratta e della prostituzione, entrambe forme di violenza e coercizione fisica e psicologica. Il traffico è un concetto dinamico, benché i fini per cui le donne diventano oggetto di commercio cambino, come i modi di tale commercio, e i paesi di origine e destinazione, gli elementi costitutivi rimangono costanti. Al centro di ogni definizione di traffico deve esserci il riconoscimento che il traffico non è mai consensuale. È la natura non consensuale del traffico che lo distingue da altre forme di migrazione. Mentre tutto il traffico è, o dovrebbe essere, illegale, tutta la migrazione illegale non è traffico.

È importante che i concetti di traffico e migrazione illegale non vengano confusi. Al cuore di questa distinzione c'è il tema del consenso.

La documentazione internazionale mostra che il traffico viene intrapreso per una miriade di scopi, che comprendono ma non si limitano alla prostituzione o altro lavoro sessuale, lavoro domestico, manuale o industriale, e al matrimonio, rapporti di adozione o altri intimi.

La prostituzione straniera ed extracomunitaria in Campania, quale epilogo della tratta, inizia ad essere visibile dai primi anni Novanta, dapprima lungo il Litorale Domitio e principalmente lungo gli assi viari ad elevato scorrimento o a forte traffico commerciale; nella seconda metà del decennio si estende in alcune zone della città di Napoli.

Da allora, il fenomeno è andato espandendosi, modificandosi: gli aspetti più nuovi che contraddistinguono attualmente il panorama sono la

presenza crescente di prostituzione maschile e minorile e l'espansione della prostituzione al chiuso.

È proprio la prostituzione al chiuso ed il rifarsi esclusivamente ai numeri delle *viados* che rendono la quantificazione senz'altro sottostimata.

In continuità con quanto realizzato, la Regione Campania intende promuovere un approccio che individui un complesso di misure sociali di riduzione del danno e di promozione del reinserimento socio-lavorativo delle donne vittime di tratta, prostitute o prostituite. Fenomeni con implicazioni sociali così profonde e comunque correlate al vissuto maschile nei confronti delle donne ed alla negazione della dignità e della soggettività femminile, necessitano un sistema di azioni, che partendo da misure di impatto, integrino interventi di trasformazione della cultura di riferimento, di prevenzione e di assistenza e presa in carico.

Per tale motivo gli obiettivi operativi posti sono:

- promuovere una cultura di contrasto ad ogni forma di violenza ai danni delle donne e delle bambine;
- promuovere politiche di inclusione sociale per le donne vittime del traffico;
- creare sistemi integrati e reti di prevenzione ed assistenza costituite dai diversi attori istituzionali e operatori sociali;
- contribuire alla creazione di nuovi modelli di accoglienza e assistenza alle donne vittime di violenza e/o traffico;
- potenziare e valorizzare le strutture di servizi materiali ed immateriali a sostegno delle donne vittime di violenza o tratta;
- consolidare le buone prassi già attivate in tema di inserimento socio-lavorativo delle vittime della tratta, le prostitute o prostituite;
- diffusione di interventi di riduzione del danno per le prostitute e le prostituite.

Azioni chiave:

- campagne di sensibilizzazione e informazione rivolte al vasto pubblico e/o mirate ad utenze specifiche (es. scuole, pubbliche istituzioni, servizi territoriali) contro la violenza di genere;

- sottoscrizione di protocolli d'intesa e partenariati tra attori istituzionali (Forze dell'Ordine, ASL, Aziende Ospedaliere, Questure) ed organizzazioni del privato sociale per la creazione di protocolli integrati di prevenzione, assistenza e presa in carico delle donne vittime di violenza e maltrattamento;
- organizzazione di percorsi formativi specialistici per gli operatori delle Forze dell'Ordine, delle emergenze ospedaliere e di tutti i soggetti coinvolti nella denuncia e nella presa in carico di donne soggetti di violenze e/o maltrattamenti e abusi;
- regolamentazione della L.R.11/O5 e ridefinizione della dotazione finanziaria in funzione dei fabbisogni territoriali emersi;
- mappatura delle strutture di accoglienza, classificazione in funzione della tipologia di utenti (donne vittime di violenza, donne trafficate, donne prostitute) e potenziamento dei servizi;
- rilevazione delle presenze e delle caratteristiche della popolazione di prostitute, prostituite e vittime del traffico in regione Campania;
- formazione di base e/o professionalizzante per l'inserimento socio – lavorativo delle donne vittime di tratta e/o sfruttamento sessuale;
- sottoscrizione di convenzioni e/o protocolli con associazioni datoriali e/o imprese per la costruzione di percorsi individualizzati di inserimento lavorativo delle donne vittime di tratta e/o della prostituzione;
- incentivare e rafforzare i servizi di bassa soglia orientati alla riduzione del danno per prostitute e prostituite;
- azioni di prevenzione e di riduzione del rischio di esclusione sociale per le bambine residenti in contesti svantaggiati e di degrado (es. borsa di cittadinanza).

Al livello regionale la legge n. 11 del 14/02/2011 “Misure di prevenzione e di contrasto alla violenza di genere” è priva di finanziamenti ma non di esecuzione programmatica.

Infatti l'art. 6 della stessa legge prevede che “A partire dal secondo anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale, sulla base delle relazioni trasmesse annualmente dagli ambiti territoriali previsti dalla legge regionale n.11/2007, riferisce al Consiglio regionale

sull'attuazione della legge e sui risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente in relazione agli obiettivi previsti nel comma 1, dell'articolo 2" (interventi della regione Campania in materia di politiche socio-sanitarie ai sensi della L. 328/2000 e L.R. n.11/2007).

Attraverso la legge regionale n. 22 del 21 luglio "Norme per l'integrazione della rete dei servizi territoriali per l'accoglienza e l'assistenza alle vittime di violenza di genere e modifiche alla legge regionale 27 gennaio 2012, n.1", sarà individuato il Centro regionale di coordinamento dei servizi territoriali con il compito di sviluppare cooperazioni al fine di ottimizzare gli interventi di presa in carico delle vittime della violenza di genere.

Il tema della conoscenza e della sensibilizzazione risulta necessario per la corretta interpretazione del fenomeno della violenza sulle donne e per la predisposizione di adeguati interventi , si lega direttamente al contributo che ogni soggetto pubblico e del privato sociale può e deve dare in ragione dell'attività svolta; le reti e i protocolli territoriali - a loro volta - sono gli strumenti attraverso cui tutti gli attori territoriali contemporaneamente alimentano il sistema della conoscenza e garantiscono la realizzazione degli interventi di prevenzione, protezione, sostegno e reinserimento delle vittime; la formazione congiunta degli operatori assicura l'aggiornamento degli operatori sul fenomeno e contribuisce all'individuazione e attivazione di procedure omogenee sul territorio regionale. Tutti questi elementi, sostanziano il concetto di integrazione e guidano il percorso che la Regione Campania intende promuovere attraverso il secondo Piano Sociale Regionale per contrastare il fenomeno della violenza sulle donne.

