



*L'energia delle donne,
la forza della Puglia*

LUGLIO 2011

**RAPPORTO SULLA
CONDIZIONE FEMMINILE
IN PUGLIA – ANNO 2010**

ABSTRACT



Regione Puglia



Istituto Pugliese
di Ricerche Economiche
e Sociali



ASSESSORATO AL WELFARE – REGIONE PUGLIA
Struttura Referente Pari opportunità PO FESR 2007-13

Viale Caduti di tutte le guerre, 15 – 70126 Bari
tel. 080 5403313 – fax 080 5403370
www.regione.puglia.it



Rapporto sulla condizione femminile in Puglia – anno 2010

ABSTRACT

Luglio 2011

Il presente volume offre un quadro di sintesi delle dinamiche del mercato del lavoro in Puglia e delle politiche intraprese dall'Amministrazione regionale per promuovere l'occupazione, soprattutto del segmento femminile, prevenire e contrastare fenomeni di marginalizzazione, sostenere la pari opportunità di accesso anche nella persistente crisi globale.

Il presente lavoro è una sintesi ragionata del secondo rapporto sulla condizione femminile in Puglia, redatto da IPRES in attuazione della L. r. 27 marzo 2007, n. 7 – "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia".

La redazione dell'Abstract è stata curata da Tiziana Corti, funzionaria della Struttura pari opportunità del PO FESR 2007-13, incardinato nel Servizio Politiche di benessere sociale e pari opportunità dell'Assessorato al Welfare, e da Giovanna Indiretto, ricercatrice Isfol, in collaborazione con Serenella Molendini, Consigliera di Parità della Regione Puglia.

INDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUZIONE | 7 |
| 2. LE DONNE E IL LAVORO NEL 2010 | 11 |
| 2.1 Donne e mercato del lavoro | 12 |
| 2.2 Donne e titolo di studio | 13 |
| 2.3 Tipologia di Contratti di lavoro | 14 |
| 2.3.1 Durata | 15 |
| 2.3.2 Tipologia di orario di lavoro | 16 |
| 2.4 Presenza femminile nei settori produttivi | 17 |
| 2.5 Dimissioni da lavoro | 18 |
| 3. POLITICHE REGIONALI E OCCUPAZIONE FEMMINILE | 23 |
| 3.1 Formazione | 23 |
| 3.1.1 Ritorno al futuro | 23 |
| 3.2 Occupazione | 24 |
| 3.2.1 Trasformazione dei contratti di apprendistato | 24 |
| 3.2.2 Interventi dedicati all'occupazione femminile | 25 |
| 3.2.3 Creazione di nuova occupazione – Fondo per l'occupazione | 28 |
| 3.2.4 Politiche per il reimpiego Welfare to Work | 28 |
| 3.2.5 Investimenti per le microimprese | 30 |
| 3.3 Politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare in Puglia | 32 |
| 3.3.1 Piani dei Tempi e degli Spazi | 33 |
| 3.3.2 Patti sociali di genere | 35 |
| 3.3.3 Progetto R.O.S.A. | 35 |
| 3.3.4 Programma "Asili Nido" | 36 |
| 3.3.5 Voucher per l'acquisto di servizi integrativi per l'infanzia | 37 |
| 3.3.6 Rete di infrastrutture sociali | 37 |
| 3.3.7 Costituzione di Fondi per il sostegno alla flessibilità nel lavoro | 39 |

| | |
|---|-----------|
| 4. IL FUTURO DELLE POLITICHE | 41 |
| 4.1 Conferenza regionale itinerante per il lavoro delle donne | 41 |
| 4.1.1 Dimensione Culturale | 41 |
| 4.1.2 Le imprese | 42 |
| 4.1.3 Agevolazioni di impresa e marchio di genere | 42 |
| 4.1.4 Orientamento, formazione, servizi per il lavoro | 43 |
| 4.1.5 Contrasto al Lavoro Nero | 44 |
| 4.1.6 Professioni | 44 |
| 5. CONCLUSIONI | 47 |

1.

INTRODUZIONE

La Regione Puglia ha messo al centro delle politiche di sviluppo la discussione sul benessere collettivo, sui bisogni e sui problemi reali delle donne e degli uomini del nostro territorio, con l'obiettivo di ricostruire un progetto di società egualitaria e solidale: una società capace di tutelare i diritti di tutte e di tutti e, al tempo stesso, di valorizzare identità e differenze e di riaffermare una cultura condivisa del rispetto dell'altro, di riscoprire che le donne rappresentano un valore e non un "costo", una risorsa e non un peso.

La loro condizione nella nostra Regione, come nel nostro Paese, è ancora fortemente segnata da profonde diseguaglianze sul lavoro, quando ne hanno, e da una palese discriminazione nella qualità del lavoro svolto (segregate in ruoli professionali medio-bassi, in settori non innovativi), nei livelli retributivi (inferiori a quelli degli uomini a parità di inquadramento), nelle tipologie contrattuali (prevalentemente precarie).

Nel privato le donne sono ancora depositarie, quasi esclusive, del lavoro di cura che assorbe tutte le energie residue ed impegna quasi totalmente il tempo 'libero'.

Quando escono dalla "vita attiva" e diventano "pensionate", la loro condizione non sembra migliorare e i fattori di discriminazione che le hanno accompagnate segnano anche questa fase di vita.

Il "ritorno a casa" o lo status di "pensionata sociale" coincidono, spesso, con bisogni di accudimento di minori (figli o nipoti), di aiuto di vario genere che esse prestano ai familiari e ai vicini, di impegno nel volontariato, con ciò contribuendo non poco a quel benessere sociale che le politiche di welfare fanno ancora fatica a garantire ma anche, indirettamente, all'occupazione delle donne giovani.

Le politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, pur essendo un tema che coinvolge e interessa molti soggetti (individui, aziende, sistema sociale, istituzioni pubbliche) e che sta penetrando, seppur lentamente, nella cultura di chi opera per il miglioramento dei sistemi lavorativi e sociali, è ancora oggi sottovalutato rispetto al bisogno reale.

Il mercato del lavoro si dimostra infatti troppo spesso inaccessibile per le donne che si trovano nella condizione di dover conciliare vita familiare e lavorativa; i modelli sociali ed aziendali non sono ancora pronti a venire incontro alle esigenze dei nuovi nuclei familiari e, per molte donne, la soluzione si traduce frequentemente in una dolorosa scelta tra lavoro e famiglia.

Con conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare si intende quel complesso di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, puntando sui congedi parentali, sulle soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, sullo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione del lavoro che favorisca la parità di opportunità nella vita lavorativa e l'equa distribuzione dei compiti familiari fra uomini e donne. È del tutto evidente come il tema della conciliazione rientri, quindi, tra gli interrogativi più diffusi di quella che viene comunemente definita **domanda sociale**.

A questo come ai tanti altri interrogativi, sempre più differenziati e numerosi, avanzati dallo **stato sociale** hanno voluto dare risposte gli interventi e le azioni che la Regione Puglia ha avviato e sviluppato nel corso del 2010, anche coerentemente con le direttive dell'Unione Europea, con iniziative che non si limitino più a interventi "a posteriori" ma che prevedano, soprattutto interventi di prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazione ed esclusione sociale. La promozione di interventi precoci, capaci di fornire risposte adeguate ai radicali mutamenti che stanno coinvolgendo la condizione socio-economica di singoli individui e dei nuclei familiari aggravata sempre di più dalla crisi internazionale deflagrata a fine 2008, costituisce non solo un impegno etico ma un pre-requisito essenziale per lo sviluppo dell'intero territorio regionale.

La persistenza delle criticità che caratterizzano la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, se non addirittura il rischio di una loro esclusione dallo stesso, oltre alle pesanti ricadute sul segmento femminile della popolazione generate dagli effetti della crisi economica ancora in atto, hanno indotto la Regione Puglia a dedicare il rapporto annuale sulla condizione delle donne interamente alle politiche occupazionali, in coerenza con il Piano straordinario del lavoro, strumento adottato per ridare impulso allo sviluppo dell'economia e dell'occupazione regionale.

Nelle pagine che seguono, dopo una prima essenziale fotografia della condizione lavorativa delle donne in Puglia, rispetto al quadro nazionale e articolata secondo le principali variabili di osservazioni, viene riportata una sintesi delle principali politiche regionali che negli ultimi anni sia sul versante delle politiche attive del lavoro, sia sul ver-

sante delle politiche sociali di conciliazione vita-lavoro, hanno teso a incidere, se non a rimuovere, gli ostacoli ad una piena affermazione della donna nel mondo del lavoro e a promuovere una più significativa affermazione della risorsa femminile nei nuovi bacini occupazionali, primo fra tutti quello offerto dal rinnovato e qualificato sistema dei servizi comunitari per le persone e le famiglie, su cui gli investimenti di risorse finanziarie che la Regione ha inteso realizzare nell'ultimo triennio non hanno eguali nelle altre Regioni dell'Obiettivo Convergenza, grazie alla programmazione realizzata con il PO FESR 2007-2013.

Il capitolo "Le donne e il lavoro" offre un quadro sintetico delle principali variabili del mercato del lavoro in Puglia evidenziando le differenze che ancora persistono sia nei tassi occupazionali fra uomini e donne sia nelle tipologie contrattuali.

Il capitolo "Politiche regionali e occupazione femminile" ricostruisce il vasto set di politiche implementate dalla Regione Puglia per riequilibrare i gap di genere nel mercato del lavoro, dagli interventi di qualificazione delle competenze professionali, agli investimenti dedicati all'occupazione femminile, agli interventi di conciliazione vita-lavoro per facilitare la ricerca di un impiego o la permanenza, soprattutto delle donne, nel mercato del lavoro.

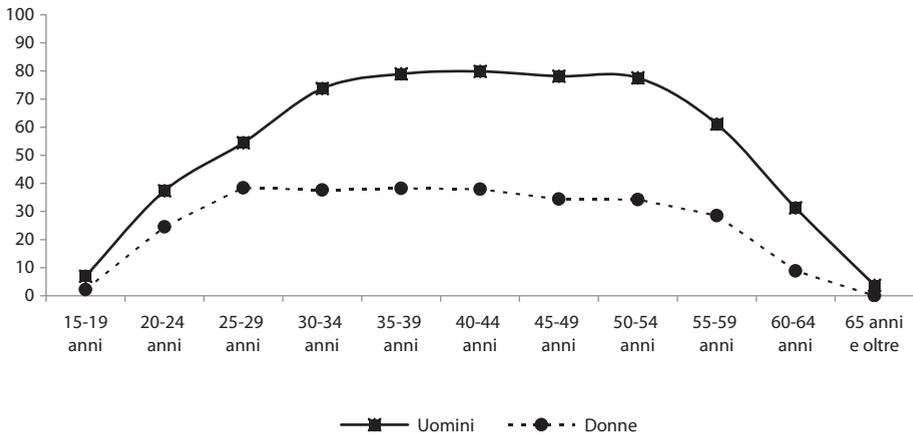
Il terzo capitolo "Il Futuro delle politiche" presenta una panoramica delle tematiche prioritarie su cui la Regione intende intervenire o sta già operando con investimenti cospicui per superare gli ostacoli che ancora limitano il pieno coinvolgimento delle donne nello sviluppo del territorio.

2.

LE DONNE E IL LAVORO NEL 2010

Nel 2010, la popolazione pugliese è pari a 4.073.000 abitanti di cui 2.097.000 sono donne; la popolazione in età lavorativa (15-64) ammonta a 2.723.000 di cui 1.378.000 donne. Di queste solo 409.000, pari al 29,5%, hanno un'occupazione a fronte di un'occupazione maschile che raggiunge il 59,6%, 814.000 unità.

Grafico 1 – Puglia: tassi di occupazione per genere e fascia d'età.
Anno 2010 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Il tasso di disoccupazione nel 2010 si attesta al 13,5%; quello femminile è al 16,3% rispetto a quello maschile che raggiunge il 12,1%.

Il tasso di attività che rappresenta la percentuale di popolazione in cerca di lavoro si attesta per le donne al 35,3% e per gli uomini al 67,9%.

La medesima disparità che emerge dal confronto donne/uomini nel mercato del lavoro in Puglia si ripropone nel confronto fra donne pugliesi e donne italiane nel loro complesso, evidenziando notevoli gap negativi nei tassi di disoccupazione e di attività.

Tav. 1 – Differenze nei principali indicatori del mercato del lavoro– Anno 2010 (valori percentuali)

| Indicatori | Gap Puglia: donne-uomini | Gap donne: Puglia-Italia |
|---------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Tassi di attività | - 32,6 | - 15,8 |
| Tassi di occupazione | - 30,1 | - 16,6 |
| Tassi di disoccupazione | + 4,2 | + 6,6 |
| Tassi disoccupazione di lunga durata* | + 3,0 | + 4,1 |

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT; * superiore a 12 mesi

Se ci fermassimo alla fotografia restituita da questi dati essenziali, dovremmo considerare la popolazione femminile come legata ancora ai modelli tradizionali che la vedono non partecipare attivamente alla vita economica e sociale del territorio.

In realtà, da una lettura più approfondita delle dinamiche del sistema economico e sociale emergono fattori, strutturali e congiunturali che determinano tale posizionamento che analizzeremo in questo rapporto in relazione alle politiche attuate dalla Regione per dare risposte adeguate alle criticità esistenti.

2.1 Donne e mercato del lavoro

Anche nel 2010 le dinamiche del mercato del lavoro fanno registrare un sostanzioso divario di genere che evidenzia la minoritaria partecipazione delle donne nei livelli occupazionali, pur registrandosi, rispetto al 2009, una sostanziale stabilità nei tassi di inattività, che si attesta intorno al 64,7% (circa 892 mila donne), dovuto allo scoraggiamento rispetto alla possibilità reale di trovare occupazione.

Il ciclo economico negativo, la percezione delle difficoltà crescenti a trovare un lavoro, con il passare del tempo influenza la persona nel convincimento che sia inutile continuare le ricerche e tende a sfociare nello scoraggiamento. La diffusione delle inattive disponibili a lavorare, infatti, è crescente con l'aumentare dell'età, raggiunge il massimo livello nella fascia 35-44 anni (55mila unità) per poi calare nella fase finale della vita lavorativa quando, presumibilmente, viene meno anche la disponibilità per molte donne, a lavorare.

Preoccupante in Puglia, come nel resto d'Italia, è anche la quota di giovani donne nella fascia di età 15-29 (circa il 29%), in questa condizione di inattività. In termini percentuali, la Puglia supera il valore medio nazionale di circa 9 punti.

La rinuncia alla ricerca attiva di un lavoro riguarda, per la maggior parte, donne con bassa scolarità (circa il 66% del totale), soprattutto nella fascia di età 35-44 anni (circa il 37% sul totale).

Possedere un titolo di studio più elevato, invece, sembra avere un effetto positivo a contrasto di questo fenomeno e il numero delle scoraggiate decresce rapidamente al crescere del livello di istruzione.

A fronte di 208mila donne scoraggiate, infatti, 125mila hanno la licenza media o titolo inferiore, 69mila sono diplomate e solo 14mila sono almeno laureate (dato, quest'ultimo, che, però, è l'unico in aumento rispetto al 2008, +2%)

La riduzione complessiva dell'occupazione in Puglia degli ultimi anni è dovuta principalmente al calo degli occupati con cittadinanza italiana.

Sia rispetto al 2009 che rispetto al 2008, infatti, si osservano, a fronte di variazioni negative nell'ammontare di occupati italiani variazioni positive nell'occupazione straniera, particolarmente concentrati fra i cittadini di nazionalità comunitaria.

Con riferimento alla componente femminile, nel periodo 2008-2010, l'occupazione straniera in termini relativi, ha subito una notevole crescita sia nella sua componente extra-comunitaria) che, soprattutto, in quella comunitaria (il numero delle occupate è circa il quadruplo) e ciò appare rilevante soprattutto se posto a confronto con la dinamica occupazionale delle donne pugliesi con cittadinanza italiana che si caratterizza per variazioni, seppur di minore entità, di segno negativo, in particolare nei settori del primario e dei servizi professionali e alle imprese.

2.2 Donne e titolo di studio

La crescita del livello di qualificazione del capitale umano, la professionalità e la specializzazione richieste dal mondo del lavoro fanno considerare il titolo di studio come uno degli attrattori più significativi nel mercato del lavoro.

Nel corso degli ultimi 20 anni, si è consolidata la maggiore propensione delle donne, rispetto agli uomini, alle attività di studio e formazione e al raggiungimento di livelli di istruzione più elevati. Ciononostante, il capitale umano femminile incontra ancora notevoli ostacoli alla propria valorizzazione, sia in termini di coerenza tra occupazione e titolo di studio conseguito, sia rispetto al riconoscimento delle competenze acquisite.

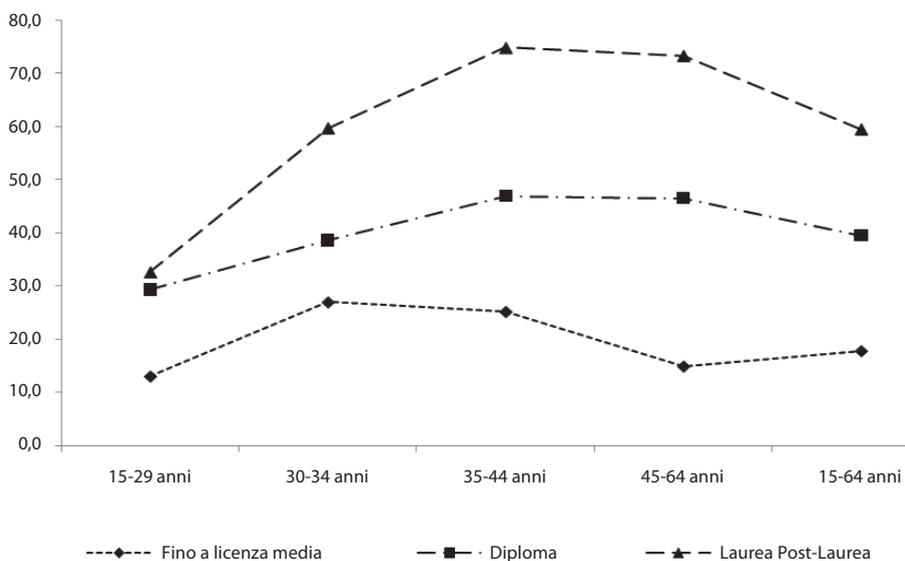
In Puglia le donne laureate occupate, nella classe di età 25-34 anni, sono il 57% del totale dei occupati (28mila nel 2010); tuttavia il tasso di

donne laureate nella classe di età 25-29 anni è ancora modesto pari a 25,2% e, ancora più basso, quello nella classe di età 30-34 (17,8%). Questi tassi sono però ancora molto distanti dai nuovi obiettivi dell'Agenda Europea 2020 che fissa l'obiettivo al 40%.

In tutte le classi di età, esclusa quella 45-64 anni, si osservano tassi di occupazione delle donne laureate sempre superiori rispetto a quelli delle donne diplomate che, a loro volta, risultano superiori a quelli delle donne con titolo di studio pari o inferiore alla licenza media.

Ciononostante la premialità del titolo di studio per le donne è di gran lunga inferiore rispetto a quella per gli uomini: infatti, se consideriamo le due fasce d'età immediatamente successive al conseguimento del titolo di studio, cioè 25-29 e 30-34 anni, rispettivamente solo il 20% e il 45% delle donne è occupata.

Grafico 2 – Puglia: tassi di occupazione femminili specifici per classe di età e titolo di studio. Anno 2010 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

2.3 Tipologia di Contratti di lavoro

Il lavoro "atipico" è uno degli aspetti cruciali dell'attuale dinamica occupazionale. Se da un lato rende "flessibile" i flussi di entrata/uscita nel mercato del lavoro, soprattutto in periodi di incertezza del ciclo economico come quello degli ultimi anni, dall'altro, non di rado, il ri-

corso delle imprese ad un uso diffuso di assunzioni "atipiche" precarizza il lavoro. Anche il contratto a tempo determinato, pur presentandosi come una tipologia contrattuale classica, per le caratteristiche della sua durata contribuisce alla diffusione del precariato.

Le differenze di genere sono evidenti anche nella durata del contratto di lavoro oltre che nella tipologia di contratto.

2.3.1 Durata

In Puglia, nel 2010, le donne con contratti di lavoro "atipici" (*collaborazione coordinata e continuativa prestazione d'opera occasionali e contratti a tempo determinato*) sono complessivamente 78mila (il 19,1% del totale delle donne occupate ed il 41,7% del totale degli occupati "atipici"). In particolare, esse rappresentano il 20,8% dei contratti a tempo determinato contro il 16,6% dei colleghi uomini.

Tav. 2 – Puglia: donne occupate con contratto "atipico". Anno 2010
(valori assoluti espressi in migliaia, variazioni percentuali rispetto al 2008, incidenza percentuale sul totale delle donne occupate e sul complesso degli occupati con analogo contratto)

| | Valori assoluti donne | Variazioni % rispetto al 2008 | % sul totale delle donne occupate | % sul totale occupati specifici |
|--|------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| Tempo determinato | 70 | - 9,8 | 1,7 | 40,3 |
| Collaborazione coordinata e continuativa | 6 | - 20,1 | 1,5 | 55,4 |
| Prestazione d'opera occasionale | 2 | - 10,7 | 0,6 | 63,1 |
| Totale | 78 | - 10,7 | 19,1 | 41,7 |

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

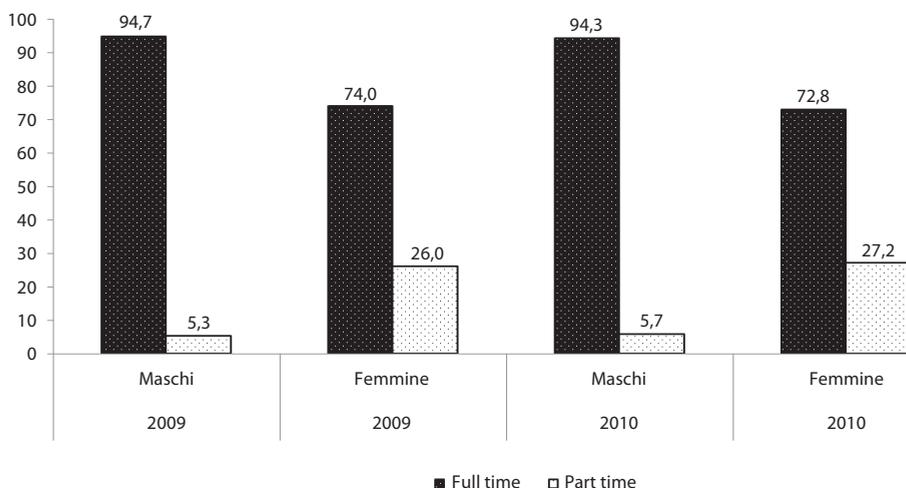
I settori economici nei quali si ricorre maggiormente a forme di lavoro con contratto atipico sono quelli legati al terziario: sanità, istruzione e servizi sociali, servizi alle imprese e attività professionali. I contratti di collaborazione coordinata e continuativa e di prestazione d'opera occasionale sono presenti solo nel settore dei servizi e restano una componente marginale rispetto al complesso dell'occupazione "atipica" femminile (6 mila e 2 mila rispettivamente) costituita in gran parte da contratti a tempo determinato (70 mila unità, di cui 37 mila nei servizi).

2.3.2 Tipologia di orario di lavoro

Nel 2010, le donne con un contratto part-time sono il 71% del totale dei lavoratori e rappresentano il 27,2% del totale delle donne occupate.

La crisi ha fatto sentire i suoi effetti anche su questo versante: infatti, tra il 2008 ed il 2009, si assiste ad un incremento dei contratti part-time per le donne di circa l'11%, a fronte di una contrazione dei contratti part-time per gli uomini. L'incremento dei contratti part-time al femminile si è concentrato, quasi esclusivamente, nei servizi.

Grafico 3 – Puglia: Occupati per tipologia di orario di lavoro e sesso. Anni 2009 e 2010 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

L'occupazione femminile "atipica" è prevalentemente concentrata nella fascia d'età centrale della vita lavorativa; più della metà delle donne occupate con contratto "atipico" non ha figli, dato emblematico in quanto dimostra che la precarietà del lavoro non favorisce la maternità; a seguire, le donne con figli spesso obbligate a ricorrere al contratto part time per rispondere alle incombenze dei carichi familiari.

2.4 Presenza femminile nei settori produttivi

La maggior parte dell'occupazione femminile pugliese, nel 2010, è concentrata nel settore dei servizi e nel commercio con rispettivamente 270.000 e 60.000 unità per un totale di 330 mila unità pari all'80% dell'intera occupazione femminile.

Il 30% delle donne occupate nel settore dei servizi è impiegata nei servizi di cura alle persone (sanità ed assistenza sociale, servizi alle famiglie e attività di datore di lavoro per personale domestico svolto da famiglie e convivenze), pari a circa 80mila unità. Questo dato rappresenta il 19% del totale dell'occupazione femminile in Puglia.

Il 7,5 delle occupate pugliesi è impiegato in agricoltura, il 9% nell'industria in senso stretto, mentre praticamente assente è la componente femminile nell'industria delle costruzioni.

Complessivamente, nel 2010 i trend occupazionali registrano variazioni tutte negative rispetto al 2008.

Le posizioni professionali che assorbono la maggior quota dell'occupazione femminile sono quelle di Impiegata (il 38,8% dell'occupazione femminile complessiva), operaia (il 33,4%) e lavoratrice in proprio (l'11,1%).

Tav. 3 – Puglia: donne di 15-64 anni occupate nei settori di cura per tipo di settore, contratto e orario di lavoro. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia, percentuali rispetto ai totali regionali e nazionali e variazioni percentuali rispetto al 2008)

| Settori di cura | Occupate | Incidenza % rispetto all'occupazione totale del settore | Incidenza % rispetto all'occupazione femminile complessiva | | Variazioni % rispetto al 2008 |
|--|-----------|---|--|-------------|-------------------------------|
| | | | Puglia | Italia | |
| Sanità e assistenza sociale | 48 | 57,9 | 11,7 | 12,3 | 1,4 |
| Servizi alle famiglie | 16 | 70,5 | 4,0 | 4,0 | -5,6 |
| Personale domestico presso famiglie e convivenze | 16 | 86,7 | 3,8 | 3,8 | 41,5 |
| Totale | 80 | 64,4 | 19,5 | 21,6 | 5,7 |

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Tav. 4 – Puglia: occupati di 15-64 anni per posizione nella professione.
Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia, incidenza percentuale di donne)

| Posizione nella professione | Femmine | Totale | % di donne sul totale di occupati nella posizione | % sul totale dell'occupazione femminile |
|--|------------|--------------|---|---|
| Dirigente | 6 | 21 | 28,6 | 1,5 |
| Quadro | 25 | 59 | 42,1 | 6,1 |
| Impiegato | 159 | 335 | 47,5 | 38,8 |
| Operaio | 136 | 485 | 28,2 | 33,4 |
| Apprendista | 2 | 8 | 27,0 | 0,4 |
| Lavoratore presso il proprio domicilio per conto di un'impresa | 0 | 0 | 100,0 | 0,1 |
| Imprenditore | 3 | 14 | 18,5 | 0,6 |
| Libero professionista | 15 | 62 | 23,7 | 3,6 |
| Lavoratore in proprio | 45 | 207 | 22,1 | 11,1 |
| Socio di cooperativa | 0 | 2 | 28,1 | 0,1 |
| Coadiuvante nell'azienda di un familiare | 8 | 17 | 50,5 | 2,1 |
| Collaborazione coordinata e continuativa | 6 | 11 | 55,4 | 1,5 |
| Prestazione d'opera occasionale | 3 | 4 | 63,1 | 0,6 |
| Totale | 407 | 1.224 | 33,5 | 100,0 |

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

2.5 Dimissioni da lavoro

La maternità e le attività di cura costituiscono un aspetto importante della vita delle donne con una ricaduta significativa nel sistema di relazione sia della sfera privata che di quella pubblica, all'interno della

quale si colloca l'attività lavorativa. In ambito lavorativo, come è noto, sono previsti diversi istituti dedicati alla conciliazione tra i tempi della vita privata e i tempi del lavoro, tra questi i congedi di maternità e quelli parentali. All'istituto del congedo parentale, nel 2009 in Puglia, hanno fatto ricorso complessivamente 10mila persone, nella quasi totalità donne, in prevalenza dipendenti a tempo indeterminato.

Le donne pugliesi che hanno, invece, beneficiato del congedo di maternità, nel 2009, sono state 21mila, la maggior parte delle quali dipendenti (ben 19mila) con contratto a tempo indeterminato (14mila). Sia in Puglia che in Italia, nel 2009, il numero di donne beneficiarie di congedi di maternità si è ridotto per tutte le tipologie contrattuali, tranne che per i dipendenti a tempo determinato.

La maternità e le attività di cura costituiscono per le donne una delle cause più significative di rinuncia alla ricerca attiva di lavoro: in Puglia, sono 137mila le donne non occupate che hanno rinunciato a cercare un nuovo lavoro, di queste 10mila per la nascita di un figlio e 127mila per la necessità di doversi prendere cura dei bambini o di familiari non autosufficienti (sostanzialmente è la totalità dei casi pari a 99,6%).

Nel caso di donne già occupate, spesso maternità e attività di cura costituiscono una delle ragioni principali di dimissioni, temporanee o definitive, dal lavoro. In Puglia, nel 2010 si sono registrate 848 dimissioni in seguito a maternità, 182 in più (il 27,3%) rispetto all'anno precedente. Tale situazione, inserita nel contesto di una profonda crisi economica come quella che stiamo attraversando, rischia di diventare difficilmente reversibile, rendendo difficoltoso il reinserimento di queste donne nel mercato del lavoro.

Analizzando le motivazioni delle dimissioni, emerge come la maggior parte delle donne abbia riscontrato incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato, dovuta o a mancanza di accoglimento al nido (il 30,7% dei casi), o ad assenza di parenti di supporto (25,9% del totale).

Va evidenziata, tuttavia, l'elevatissima percentuale di donne dimesse per altre ragioni, non meglio definite: ben il 30,5% sul totale delle dimissioni. La rilevanza del dato sottolinea la necessità di migliorare gli strumenti di indagine conoscitiva al fine di poter meglio individuare risposte adeguate da offrire alle donne in difficoltà e consentire loro la permanenza nel mercato del lavoro.

La gran parte delle dimissioni si verifica nelle classi di età 26-35 anni (il 69,3% del totale) e 36-45 anni (17,5%), mentre solo 13,2% del totale è costituito da giovani donne fino ai 25 anni. E, come si vede ancora nelle tavole che seguono, la gran parte delle dimissionarie (483 su

848, pari al 57% del totale) ha uno figlio o 2 figli (il 30,3%), ma il 10,1% è dimissionaria prima del primo parto.

Tav. 5 – Puglia: donne dimissionarie dal lavoro per motivazione della dimissione. Anno 2010 (valori assoluti e composizione percentuale)

| Motivazioni della dimissione | Donne dimissionarie | |
|---|---------------------|--------------|
| | Valori assoluti | Percentuali |
| Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido | 260 | 30,7 |
| Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancanza parenti di supporto | 220 | 25,9 |
| Elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo, baby sitter...) | 35 | 4,1 |
| Passaggio ad altra azienda | 64 | 7,5 |
| Mancata concessione del part-time | 10 | 1,2 |
| Altro | 259 | 30,5 |
| Totale | 848 | 100,0 |

Fonte: Rapporto sulle Attività della Consigliera Regionale di Parità 2010.

Tav. 6 – Puglia: donne dimissionarie dal lavoro per classe di età. Anno 2010 (valori assoluti e composizione percentuale)

| Classi di età | Donne dimissionarie | |
|----------------|---------------------|--------------|
| | Valori assoluti | Percentuali |
| Fino a 18 anni | 2 | 0,2 |
| 19-25 anni | 110 | 13,0 |
| 26-35 anni | 588 | 69,3 |
| 36-45 anni | 148 | 17,5 |
| Oltre 45 anni | 0 | 0,0 |
| Totale | 848 | 100,0 |

Fonte: Rapporto sulle Attività della Consigliera Regionale di Parità 2010.

La tendenza alle dimissioni per maternità caratterizza in modo particolarmente spiccato le lavoratrici entrate nel mercato del lavoro da un periodo di tempo relativamente breve. La maggior parte delle donne dimissionarie, infatti, ha un'anzianità lavorativa inferiore ai 3 anni (56,7%) o compresa fra i 4 e i 10 anni (38,3%). Più difficilmente,

(solo il 5% dei casi) ricorrono alle dimissioni volontarie per maternità le lavoratrici con un'anzianità lavorativa superiore.

L'analisi della distribuzione territoriale del fenomeno evidenzia una concentrazione nella provincia di Bari, il 41,6% sul totale regionale, seguita da Lecce (31,6%), Taranto (11,8%), Foggia (8%) e Brindisi (7%).

In relazione alla dimensione aziendale, infine, le dimissioni volontarie sono presentate nella gran maggioranza dei casi (73%) da lavoratrici di piccole aziende con non oltre 15 dipendenti; si potrebbe sostenere che le imprese di piccole dimensioni abbiano meno propensione ad adottare misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare sia riferita all'organizzazione aziendale, come per esempio, modulazione di orari flessibili, sia di concessione del part-time.

3.

POLITICHE REGIONALI E OCCUPAZIONE FEMMINILE

L'analisi di contesto restituisce un quadro delle criticità del mercato del lavoro in Puglia e delle problematiche a carico del segmento femminile: criticità e problematiche che si dimostrano in tutta la loro portata strutturale. La crisi in atto dal 2008 sta continuando a determinare ripercussioni, ancora oggi, sull'intera popolazione, con il rischio di far passare in secondo piano la condizione di estrema debolezza rispetto al mercato del lavoro in cui oggi si trovano le donne di ogni fascia di età. Malgrado le oggettive difficoltà, la Regione Puglia ha promosso politiche e interventi nel campo della formazione al lavoro, dell'alta formazione e dell'occupazione, attenti al coinvolgimento del segmento femminile, fino all'elaborazione del Piano straordinario del Lavoro che riserva azioni specifiche dotate di ingenti risorse finanziarie finalizzate alla qualificazione, all'inserimento lavorativo e alla permanenza delle risorse femminile.

3.1 Formazione

3.1.1 Ritorno al futuro

La Regione Puglia ha investito sulla crescita culturale, economica e sociale dei giovani pugliesi, valorizzandone creatività, competenze e capacità professionali. A tal fine, ha sviluppato interventi volti a sostenere finanziariamente e tecnicamente la crescita della qualificazione professionale del segmento più scolarizzato della gioventù pugliese, i laureati, attraverso il Programma "Ritorno al futuro".

Si tratta di un impegno di particolare rilevanza che ha coinvolto complessivamente 6.316 giovani di cui 4.030 donne, pari al 63% del totale dei partecipanti e al 3,1% della popolazione femminile nella fascia di età 25-29.

Il programma ha finanziato borse di studio post lauream per master specialistici da svolgere in Italia e all'estero, con quote differenziate di finanziamento fino a un massimo di € 25.000,00 per i corsi all'estero.

Nonostante l'elevato numero di donne che ha preso parte a questo programma, l'analisi dei primi dati mette in luce la scelta da parte del segmento femminile di percorsi formativi tenuti prevalentemente sul territorio regionale. Ancora una volta la scarsa disponibilità alla mobilità geografica da parte delle giovani donne (max 32 anni) potrebbe essere letta come una maggiore propensione alla costruzione della famiglia, a discapito di opportunità di crescita professionale e occupazionale.

Sotto il profilo delle aree di studio, l'area nella quale si registra la maggiore differenza fra presenza maschile e femminile è quella umanistica dove le donne continuano a prevalere, anche se è da osservare che l'area di studio maggiormente rappresentata, per entrambi i sessi, è quella tecnico-scientifica.

Sotto il profilo della distribuzione provinciale, la stragrande maggioranza delle donne ha la residenza nella provincia di Bari (2/5 del totale), seguita dalle province di Lecce, Foggia, Taranto, Bat e Brindisi.

Tav. 7 – Beneficiari complessivi per provincia – avvisi n. 1 e 4 /2008 e n. 18/2009

| | Totale | di cui donne | % su totale regionale | | % su pop. femminile 25-29 anni |
|---------------|--------------|-----------------|-----------------------|--------------|--------------------------------------|
| | | | Totale | Donne | |
| Bari | 2.525 | 1.607 | 40,0 | 39,9 | 4,0 |
| Bat | 533 | 337 | 8,4 | 8,4 | 2,7 |
| Brindisi | 476 | 309 | 7,5 | 7,7 | 2,4 |
| Foggia | 900 | 524 | 14,2 | 13,0 | 2,5 |
| Lecce | 1.123 | 759 | 17,8 | 18,8 | 3,0 |
| Taranto | 707 | 459 | 11,2 | 11,4 | 2,5 |
| Altro** | 52 | 35 | 0,8 | 0,9 | – |
| Totale | 6.316 | 4.030 | 100,0 | 100,0 | 3,1 |

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Regione Puglia, Assessorato Formazione;

* Al netto delle rinunce al 31.12.2010; ** residenza in una Regione diversa dalla Puglia

3.2 Occupazione

3.2.1 Trasformazione dei contratti di apprendistato

L'intervento è finalizzato alla creazione di posti di lavoro stabili attraverso incentivi a datori di lavoro che, senza soluzione di continuità rispetto al periodo di apprendistato, hanno convertito tali contratti in

contratti a tempo indeterminato, con l'obiettivo di migliorare le garanzie di regolarità nell'assunzione e nella gestione dei rapporti di lavoro.

L'incentivo di 7.000 euro per ogni apprendista assunto a tempo indeterminato è pari al 50% del costo salariale annuo; gli apprendisti coinvolti nella trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato sono stati 256, di cui 92 donne (il 35,9%).

Tav. 8 – *Trasformazione contratti di apprendistato L.r. 13/2005 – 2009-2010*

| | Totale liquidato (€) 2009-2010 | Totale | Maschi | Femmine | % Donne | Importo per lavoratore (€) |
|---------------|---------------------------------------|---------------|---------------|----------------|----------------|-----------------------------------|
| Bari | 846.861 | 132 | 91 | 41 | 31,1 | 6.416 |
| BAT | 65.470 | 10 | 7 | 3 | 30,0 | 6.547 |
| Brindisi | 133.000 | 19 | 14 | 5 | 26,3 | 7.000 |
| Lecce | 433.948 | 66 | 34 | 32 | 48,5 | 6.575 |
| Taranto | 100.450 | 14 | 7 | 7 | 50,0 | 7.175 |
| Foggia | 94.163 | 15 | 11 | 4 | 26,7 | 6.278 |
| Totale | 1.673.892 | 256 | 164 | 92 | 35,9 | 6.539 |

Elaborazioni IPRES su dati Regione Puglia, Assessorato al Lavoro

Le risorse risultano concentrate nelle province di Bari e Lecce, che complessivamente rappresentano circa i tre quarti delle risorse utilizzate e dei lavoratori (ex apprendisti) coinvolti.

3.2.2 *Interventi dedicati all'occupazione femminile*

In linea con la strategia europea di Lisbona e con gli orientamenti nazionali sull'occupazione, la Regione ha promosso interventi orientati al sostegno dell'occupazione stabile delle donne, attraverso incentivi di natura economica alle aziende che assumono a tempo indeterminato, sia part-time che full-time.

Gli interventi promossi in questa linea sono sostenuti dal cofinanziamento del Fondo Sociale Europeo e si rivolgono a donne che incontrano difficoltà nell'accesso al primo lavoro, nella stabilizzazione dei rapporti di lavoro o nel rientro sul mercato del lavoro, dopo la temporanea fuoriuscita, in genere, per motivi di carico di cura familiare.

In attuazione di questo orientamento generale del Programma operativo del Fondo Sociale Europeo 2007-2013, dal 2009, sono state attivate tre tipologie di misure di intervento, di seguito schematizzate e sintetizzate.

1) Formazione e assunzioni

La prima misura “Formazione e assunzioni” ha finanziato interventi di formazione per donne disoccupate da almeno 24 mesi e incentivi alle imprese per l’assunzione delle stesse donne beneficiarie dell’intervento formativo.

Il finanziamento per l’assunzione delle donne formate ha previsto un ammontare massimo di aiuto da concedere sotto forma di integrazione al salario per ogni assunzione a tempo indeterminato non superiore al 50% del costo salariale lordo calcolato nei dodici mesi successivi all’assunzione e, comunque, non superiore a € 14.000 per ogni assunzione effettuata a tempo indeterminato full-time. In caso di assunzione a tempo indeterminato part-time il contributo viene riparametrato in proporzione alle ore contrattuali.

Per la lavoratrice assunta grazie a questo intervento l’integrazione al salario può avere una durata di 12 mesi o 24 mesi a seconda della gravità dello svantaggio.

Questa tipologia di intervento ha coinvolto 954 donne: 724 sono state le donne formate, e 230 quelle assunte, di cui 105 full time e 125 part-time.

Il divario tra il numero delle donne formate e quello delle donne assunte deriva, probabilmente, sia da un disallineamento temporale tra il percorso formativo ultimato con attestato di idoneità e la domanda di assunzione da parte dell’impresa, sia dalla mancata conclusione dell’attività formativa da parte di 337 donne.

A livello di distribuzione territoriale si registra il maggior numero di assunzioni nel territorio di Bari, con 197 donne assunte, cui seguono Taranto e Lecce con 12, e Brindisi con 9. Nessuna assunzione si è verificata nei territori del foggiano e della BAT.

2) Rientro al lavoro

Anche la seconda misura ha attivato incentivi di natura economica alle aziende che hanno assunto donne a tempo indeterminato, sia part-time che full-time, con la differenza che tale misura è rivolta a stabilizzare il posto di lavoro alle donne con contratti di lavoro c.d. “atipici”: contratti di collaborazione a progetto o contratto a tempo determinato.

Anche in questo caso l’incentivo si è configurato nella forma di integrazione al salario per ogni assunzione a tempo indeterminato, non superiore al 50% del costo salariale lordo, e comunque non superiore a € 14.000 per ogni assunzione effettuata a tempo indeterminato full-time; in caso di assunzione a tempo indeterminato part-time il contributo viene riparametrato in proporzione alle ore contrattuali.

Gli esiti di questa misura sono insoddisfacenti in quanto hanno presentato domanda di incentivazione pochissime imprese per solo 7 contratti sottoscritti.

Da un punto di vista territoriale, nella provincia di Bari sono stati attivati 5 contratti di cui 3 full time e 2 part time e nella provincia di Foggia 2, uno full time e uno part time.

Se probabilmente tale risultato può essere ascritto anche a difficoltà procedurali, ciò non toglie che la Regione sarà impegnata in un esame attento e approfondito della misura per rilanciarla, se del caso, con maggiore efficacia.

3) Accesso al lavoro

La terza misura presa in considerazione, attiva incentivi di natura economica alle aziende che assumono donne a tempo indeterminato, sia part-time che full-time; l'intervento è rivolto a donne con carichi di cura, figli e o disabili in famiglia, disoccupate da non meno di dodici mesi.

Anche in questo caso, l'incentivo concerne la forma dell'integrazione al salario per ogni assunzione a tempo indeterminato, non superiore al 50% del costo salariale lordo, e comunque non superiore a € 14.000 per ogni assunzione effettuata a tempo indeterminato full-time. In caso di assunzione a tempo indeterminato part-time il contributo viene riparametrato in proporzione alle ore contrattuali.

Questa misura ha prodotto 321 contratti di lavoro a tempo indeterminato con una prevalenza nella provincia di Taranto con 151 assunzioni; di seguito Lecce con 64 e Bari con 59; Foggia con 26, Brindisi con 19 e la BAT con 2. Dei 321 contratti, 275 sono *full time* e 46 *part time*.

Tav. 9 – Stato di attuazione degli interventi per l'occupazione femminile – 2010

| | importo disponibile € (a) | importi ammessi € (b) | importo liquidato € (c) | Lavoratrici interessate | Costo medio per lavoratrice € (b/d) |
|----------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|----------------------------|--|
| Formazione e assunzione | 10.000.000 | 7.044.200 | 3.516.726 | 954 | 7.384 |
| 1. Formazione | 5.000.000 | 4.460.600 | 3.027.481 | 724 | 6.161 |
| 2. Assunzione | 5.000.000 | 2.583.600 | 489.245 | 230 | 11.233 |
| Rientro al lavoro | 10.000.000 | 63.553 | 27.914 | 7 | 9.079 |
| Accesso al lavoro | 10.000.000 | 3.753.308 | 681.000 | 321 | 11.693 |

Elaborazioni IPRES su dati Regione Puglia, Assessorato al Lavoro, al 31.01.2011

3.2.3 Creazione di nuova occupazione – Fondo per l'occupazione

L'azione promuove la stabilità occupazionale attraverso incentivi di natura economica alle aziende che assumono a tempo indeterminato, sia part-time che full time, giovani inoccupati/e o disoccupati/e da inserire in Imprese operanti nell'intero territorio regionale.

Il contributo è concesso sotto forma di integrazione al salario per ogni assunzione a tempo indeterminato e non deve superare il 50% del costo salariale lordo, calcolato nei dodici mesi successivi all'assunzione e, comunque, non deve superare euro 12.000 per ogni assunzione effettuata a tempo indeterminato full-time.

Per questa misura è stata impegnata, nel 2009, una somma pari a 3.000.000 di euro, finanziata con fondi nazionali.

I lavoratori coinvolti sono 74 di cui poco più di un terzo del totale sono donne.

Tav. 10 – Fondo occupazione 2009-2010

| | Importo concesso (€) | Importo liquidato (€) | Totale | Maschi | Femmine | % donne | importo per lavoratore (€) |
|---------------|----------------------------|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------------------------------|
| Bari | 71.200 | 24.948 | 21 | 8 | 13 | 61,9 | 3.390 |
| Brindisi | 8.918 | | 1 | | 1 | 100,0 | 8.918 |
| Lecce | 459.608 | 107.850 | 36 | 26 | 10 | 27,8 | 12.767 |
| Taranto | 19.113 | | 2 | 1 | 1 | 50,0 | 9.556 |
| Foggia | 101.796 | 44.255 | 14 | 12 | 2 | 14,3 | 7.271 |
| BAT | | | | | | | |
| Totale | 660.634 | 177.053 | 74 | 47 | 27 | 36,5 | 8.927 |

Elaborazioni IPRES su dati Regione Puglia, Assessorato al Lavoro

Sotto il profilo territoriale, si osserva una concentrazione di risorse nella provincia di Lecce, con oltre due terzi degli importi concessi e poco meno del 50% di lavoratori coinvolti.

3.2.4 Politiche per il reimpiego Welfare to Work

A partire dal 2009, il dispiegamento della crisi ha spinto la Regione Puglia ad individuare e promuovere interventi che fossero capaci di fronteggiare le emergenze che gli effetti della crisi stavano determinando nel territorio regionale, nella convinzione, però, che tali interventi per avere un'efficacia di medio-lungo periodo dovessero neces-

sariamente essere supportati da politiche attive del lavoro finalizzate all'occupazione stabile e qualificata dei lavoratori e delle lavoratrici.

In questo alveo, pertanto, si è collocata l'azione denominata Welfare to Work, promossa dal Ministero del Lavoro, a cui la Regione Puglia ha aderito presentando un proprio programma di intervento.

Prendiamo in esame questa azione che, anche se non diretta esclusivamente alle donne, ha visto un coinvolgimento del segmento femminile tra i beneficiari degli interventi.

Avviato nel 2010, il programma si poneva un duplice obiettivo. Da un lato mettere a sistema politiche e servizi di accompagnamento attivo per il reinserimento e/o l'autoimpiego (welfare to work), rivolti a lavoratori/lavoratrici espulsi o a rischio di espulsione dal sistema produttivo a causa di crisi aziendali e/o occupazionali. Gli interventi hanno messo a punto percorsi individuali di inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro supportati da adeguate forme di agevolazione e di incentivazione, tra le quali anche il sostegno all'autoimpiego ed alla creazione di nuova impresa. Dall'altro, promuovere il miglioramento dei servizi di reimpiego in favore di particolari categorie di lavoratori/lavoratrici svantaggiati.

Il programma si è sviluppato lungo tre linee di intervento:

- 1) La prima linea riguarda gli Incentivi rivolti alle imprese per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato, full time e part time di lavoratori/lavoratrici che hanno percepito ammortizzatori sociali, sia ordinari che in deroga, collaboratori/trici a progetto, donne disoccupate da oltre 24 mesi con nucleo familiare monoparentale, giovani con carriere lavorative discontinue e disoccupati/te da oltre 24 mesi, inoccupati/te da oltre 24 mesi, lavoratori e lavoratrici di oltre 45 anni non occupati e di oltre 50 anni non professionalizzati in difficoltà di collocazione nel mercato del lavoro. Il contributo concesso dalla Regione per ogni assunzione è stato pari al 50% del costo salariale lordo di ciascun/a lavoratore /trice, per un massimo di € 12 mila, elevato a 14 mila in caso di lavoratori/trici di oltre 45 e 50 anni. Grazie a questa misura, da giugno 2010 a maggio 2011, sono stati reimpiegati complessivamente 432 lavoratori, il 50% donne. Le Province di Bari e Taranto sono quelle con il maggior numero di assunzioni di donne, rispettivamente 67 e 64, mentre subito dopo si colloca Foggia con 35, Lecce con 26 e Brindisi con 17. Per ultima la BAT con 2 donne.
- 2) La seconda linea, strettamente connessa alla precedente, prevede contributi alle imprese sotto forma di dote formativa finalizzata all'adattamento delle competenze dei lavoratori assunti. Questa misura non ha incontrato l'interesse delle aziende che hanno usufruito dell'intervento previsto nella prima linea; la scarsa efficacia di questa misura

induce la Regione ad avviare un serio approfondimento sulle ragioni profonde che condizionano l'interesse delle imprese per iniziative di formazione e arricchimento delle competenze dei lavoratori da essi stessi impiegati nell'attività di impresa, sebbene finanziati.

- 3) La terza linea ha previsto finanziamenti regionali per l'autoimpiego, rivolti a lavoratori/lavoratrici espulsi o a rischio di espulsione dal sistema produttivo al fine di migliorare l'impiego e la ricollocazione dei lavoratori e delle lavoratrici in particolari condizioni di disagio. A questa misura hanno avuto accesso i percettori di ammortizzatori sociali, di oltre 45 anni e disoccupati, con contratti a progetto, giovani con discontinuità lavorativa e disoccupati da oltre 24 mesi. Il contributo massimo previsto per ciascun progetto di auto-impiego è stato di € 25 mila. Su questa linea sono pervenute 303 domande di finanziamento, di cui 172 da parte di uomini e 131 da parte di donne; delle 175 iniziative finanziate 103 sono di uomini e 72 di donne. È Lecce la provincia dove si è registrata una maggiore partecipazione femminile, con circa il 40% delle proposte finanziate, mentre completamente assente è stata la provincia di Bari. In misura predominante hanno partecipato le donne di oltre 45 anni e le donne comprese nella fascia d'età 35-40 anni disoccupate da oltre 24 mesi. Rispetto alla natura giuridica dell'impresa, in assoluto, la forma scelta è quella individuale, seguono le società cooperative, mentre con riferimento ai settori la prevalenza è nel commercio al dettaglio, seguono i servizi alle imprese (consulenza fiscale ed amministrativa); due sole iniziative in ambito strettamente produttivo, un calzaturificio e una azienda di prodotti per la comunicazione; un 10% relativo a studi professionali.

L'obiettivo di sviluppare occupazione stabile e qualificata passa anche attraverso il sostegno al sistema delle imprese. Questa consapevolezza è alla base della programmazione di alcuni interventi di finanziamento delle imprese di varie tipologie dimensionali nei settori ritenuti strategici a livello regionale: il comparto manifatturiero e turistico, la ricerca e sviluppo per adeguare il livello di competitività delle imprese pugliesi a livello internazionale, la sostenibilità ambientale.

Non è possibile al momento fornire un quadro puntuale delle opportunità di lavoro per le donne che potranno scaturire da questi interventi in quanto ancora in fase di avvio.

3.2.5 Investimenti per le microimprese

Ci concentriamo in questo paragrafo su una seconda tipologia di interventi che prevede aiuti agli investimenti iniziali per le microimprese, piccole imprese nell'ambito di attività artigianali, commerciali, manifat-

turiere, dei servizi di telecomunicazione, informatica, editoria, cinematografica e televisiva e dei servizi di asilo nido, ludoteche, servizi non residenziali per anziani e disabili. La finalità dell'intervento è duplice: incentivare l'occupazione e sostenere lo sviluppo economico regionale.

Alla data di avvio dell'investimento da parte delle iniziative imprenditoriali che hanno fatto domanda di accesso agli aiuti, risultano occupate 6.235 unità di cui 1.722 donne, la previsione sul dato occupazionale è che a regime si prevede un incremento dell'occupazione di 1.420 unità, di cui donne 630.

Il contributo maggiore allo sviluppo di occupazione è dato dalle attività commerciali dove si prevede un incremento complessivo del 38,5%, di cui il 60,3% relativo a donne; esiguo appare, al momento, il contributo che potranno dare le iniziative relative ai servizi sociali a domanda individuale: sono solo due le domande di contributo per la realizzazione di asili nido, nella provincia di Bari e di Lecce. Le due attività occupano al momento della domanda di accesso agli incentivi 8 risorse umane di cui 7 donne e si prevede a regime un incremento di 5 occupati di cui 4 donne.

Sono previsti inoltre aiuti agli investimenti alle piccole imprese operanti nel turismo: le agevolazioni sono destinate a sostenere gli investimenti e a migliorare le condizioni di accesso ai servizi finanziari da parte delle piccole imprese per interventi di miglioramento della qualità delle strutture turistico-alberghiere, anche mediante il recupero del patrimonio immobiliare di pregio.

La maggior parte degli investimenti approvati hanno riguardato la riqualificazione degli immobili destinati ad attività turistico-ricettiva (52% del totale degli investimenti); interventi più leggeri riguardano il miglioramento degli stabilimenti balneari, mentre assenti sono gli interventi per approdi turistici.

Con riferimento alle articolazioni territoriali, si può osservare che più della metà degli investimenti approvati (68,4% del totale) è localizzata nella provincia di Brindisi, nella provincia di Foggia è localizzato circa il 20% degli investimenti ammessi, trascurabili gli investimenti localizzati nelle altre province.

Per quanto riguarda il dato sull'occupazione, le attività imprenditoriali al momento della presentazione della domanda occupavano 262 dipendenti di cui 105 donne, a regime si prevede un incremento di 124 unità di cui 90 donne.

Nel 2010 è stato avviato anche un intervento finalizzato a consolidare e favorire la crescita delle piccole imprese innovative che già operano sul territorio regionale in settori industriali. L'intervento prevede una premialità per le aziende che favoriscono l'occupazione di donne nei ruoli apicali delle imprese e adottano modelli ispirati alla conciliazione vita lavoro.

Al momento sono pervenute 19 domande: 11 da imprese già esistenti e 8 da nuove imprese; di queste 8 sono amministrate da donne.

Nella fase di avvio dell'intervento sono occupate complessivamente 70 unità, di cui circa il 29% sono donne; la nuova occupazione prevista a regime è di circa 124 unità.

Delle 19 imprese che hanno fatto domanda di finanziamento 8 sono candidate alla premialità per la titolarità femminile e 5 per l'adozione di un modello organizzativo *family friendly* con la previsione di misure per la conciliazione vita lavorativa/vita familiare.

3.3 Politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare in Puglia

Gli sforzi diretti ad ottenere una migliore integrazione tra vita lavorativa e vita familiare risultano di fondamentale importanza per affrontare una serie di problematiche sociali, in particolare, i mutamenti intervenuti nella composizione del mercato del lavoro con le nuove forme di organizzazione, nella definizione di un nuovo welfare sociale e nei cambiamenti della struttura della famiglia, nella ripartizione del lavoro di cura tra donne e uomini, negli sviluppi demografici.

Grande peso avranno in futuro le politiche e le azioni dirette di conciliazione anche se da sole non sono sufficienti a colpire quelle forme di discriminazione nei confronti delle donne che si manifestano nell'organizzazione economica e sociale nella quale le donne vivono, lavorano, costruiscono la famiglia, la carriera professionale e politica.

In questo quadro di contesto si possono pensare le politiche di conciliazione come una parte consistente di quelle politiche che danno vita a forme di sviluppo locale equo e sostenibile in cui le donne vengono valorizzate come risorse umane a tal punto da stare al centro del processo di sviluppo del territorio.

Per affrontare questi problemi, la Regione Puglia ha avviato un processo di revisione critica delle culture e delle strutture organizzative, tanto dei sistemi produttivi quanto di quelli territoriali che ha preso le mosse dall'approvazione della L.R. 7/2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia" e dal suo percorso attuativo avviato nel 2008 ed ancora in corso.

Gli interventi sviluppati nel corso del 2010 si collocano in diverse aree di intervento che vanno dalla revisione delle politiche dei tempi e degli spazi in ottica *family friendly*, alla realizzazione di strutture per l'accoglienza dei bambini e di strutture socio assistenziali per le persone non autosufficienti, dai contributi per l'acquisto di servizi di conci-

liazione, ai contributi per l'integrazione al reddito per la sperimentazione di modalità flessibili di lavoro.

3.3.1 *Piani dei Tempi e degli Spazi*

Il piano territoriale dei tempi e degli spazi è uno strumento di indirizzo strategico per dare risposte concrete ai bisogni di conciliazione di vita lavoro espressi dalle famiglie.

Il piano viene presentato a livello di ambito territoriale perché è qui che si deposita la conoscenza degli ostacoli che rendono più complessa la gestione familiare, si realizza il coordinamento e l'amministrazione degli orari delle città ed è qui che si possono sperimentare nuove forme di tempi e spazi di fruizione dei servizi.

Dei 45 ambiti presenti in Puglia, 28 hanno presentato un progetto e ricevuto il finanziamento regionale per la redazione dello studio di fattibilità.

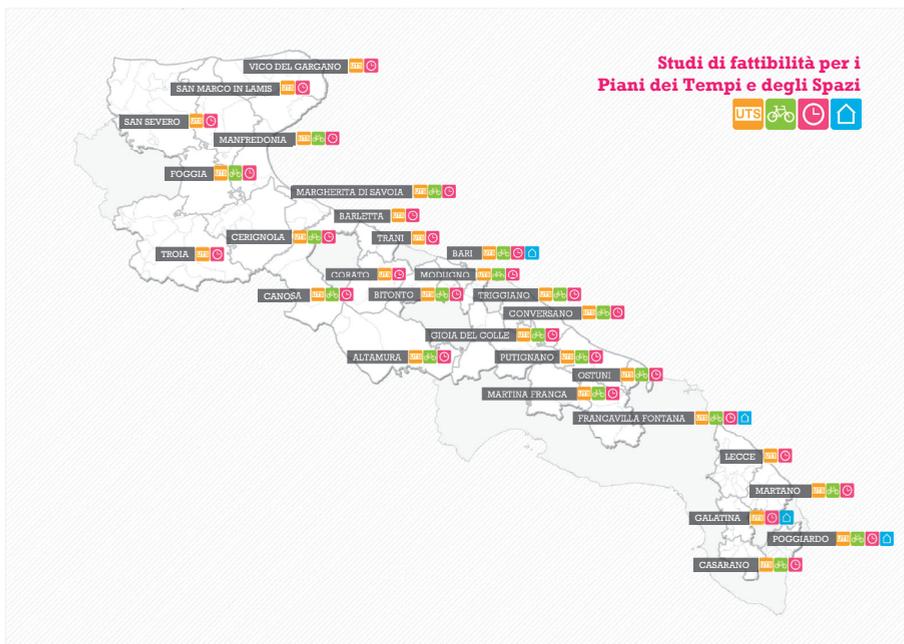
Gli studi, iniziati nell'autunno del 2010, si concluderanno nel corso del 2011 e forniranno indicazioni fondamentali per la revisione dell'organizzazione dei tempi dei servizi pubblici (scuole, enti locali, asl, trasporti, ecc.), commerciali e del tempo libero nei rispettivi territori.

Diverso il focus su cui gli studi di fattibilità si concentreranno, direttamente influenzato dalla realtà di riferimento dell'ambito. Per rispondere ai bisogni mappati, alcune idee progettuali prediligono la sperimentazione di servizi di conciliazione rivolti prevalentemente a famiglie con figli piccoli, con l'estensione in ingresso e in uscita degli orari delle scuole, la revisione dei tragitti per raggiungere le scuole e per decongestionare il traffico, l'incremento del trasporto pubblico e del servizio di accompagnamento offerto da associazioni familiari, cooperative di servizi.

In altre realtà, caratterizzate da presenza di popolazione anziana e da lontananza dai centri urbani maggiori, il focus è sul sostegno alla comunità locale con servizi a domicilio, estensione dei servizi commerciali di prossimità, trasporto verso i centri diurni di aggregazione, mobilità lenta.

Quasi tutti i progetti puntano anche sull'erogazione di servizi online che facilitano l'accesso alle istituzioni sia nei tempi che nelle modalità di fruizione.

Gli ambiti che stanno elaborando lo studio sono: Bari, Altamura, Barletta, Bitonto, Canosa, Castrano, Cerignola, Conversano, Corato, Foggia, Francavilla Fontana, Galatina, Gioia del Colle, Lecce, Manfredonia, Margherita di Savoia, Martano, Martina Franca, Modugno, Ostuni-Fasano, Poggiardo, Putignano, San Marco in Lamis, San Severo, Trani, Triggiano, Troia, Vico del Gargano.



Comune capofila: Francavilla Fontana

Comuni coinvolti: Francavilla Fontana, Ceglie Messapica, Carovigno, Oria, Villa Castelli, Sammichele Salentino

Provincia: Brindisi

Ufficio di piano competente: Francavilla Fontana

A.S.VI.T. – ANIMARE LO SPAZIO PER VIVERE IL TEMPO



Obiettivo 1. Organizzazione e gestione delle politiche spazio-temporali

- Istituzione dell'Ufficio dei Tempi e degli spazi
- Formazione del personale dell'UTS interno alle Amministrazioni



Obiettivo 2. Diffusione della mobilità lenta e sostenibile

- Potenziamento della viabilità ciclabile, redazione di uno studio di fattibilità per la realizzazione di piste ciclabili e iniziative sperimentali per l'installazione di postazioni di bici a noleggio; confronto con le associazioni per la co-progettazione di iniziative per la diffusione della mobilità lenta e sostenibile



Obiettivo 3. Promozione della conciliazione dei tempi di vita

- Censimento delle barriere architettoniche negli edifici pubblici
- Riordino orari dei servizi sociali pubblici e privati e microsperimentazioni di rimodulazione oraria



Obiettivo 4. Rivitalizzazione sociale dei contesti urbani

- Piano di animazione degli spazi urbani. Inventario degli spazi urbani scarsamente "vissuti" e potenzialmente "rivitalizzabili" e progettazione di interventi di animazione di alcuni spazi urbani volti a favorire i circuiti di socialità, in concertazione con le associazioni del territorio.

3.3.2 Patti sociali di genere

I Patti sociali di genere rappresentano uno degli esperimenti più interessanti delle politiche territoriali avviate in Italia a partire dalla seconda metà degli anni novanta. I Patti sono accordi fra istituzioni, sistema scolastico, organizzazioni sindacali e imprenditoriali per promuovere la sperimentazione di formule di organizzazione del lavoro orientate alla conciliazione vita – lavoro e all’equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi.

Nel corso del 2009 è stata promossa un’intensa fase di concertazione e contrattazione territoriale fra i soggetti (istituzionali e non) locali, che ha delineato la strategia d’intervento e stimolato la progettualità degli operatori confluita, nel 2010, nella presentazione di progetti in risposta all’avviso pubblico emanato.

Sono 16 i Patti approvati che hanno preso avvio nel corso del 2011, un numero sorprendente rispetto all’innovatività dell’intervento che testimonia una mutata attenzione da parte del mondo imprenditoriale oltre che istituzionale al bisogno di conciliazione vita-lavoro.

3.3.3 Progetto R.O.S.A.

R.O.S.A. – Rete per l’Occupazione e i Servizi di Assistenza¹ – è un progetto finalizzato alla costruzione di una rete istituzionale di soggetti che, a vari livelli, promuovono interventi e azioni volte a favorire l’emersione dal lavoro irregolare nel settore della cura domiciliare e a sviluppare politiche e strumenti di conciliazione.

R.O.S.A. ha un duplice obiettivo: qualificare le competenze professionali degli assistenti domiciliari per meglio corrispondere ai bisogni espressi dalle famiglie e regolarizzare il lavoro di cura.

Gli step realizzati nel 2010 sono stati:

- la creazione, presso i Centri per l’Impiego (CPI), di appositi elenchi provinciali per l’iscrizione degli assistenti domiciliari, elenchi differenziati sulla base delle competenze certificate e dei titoli di studio (obbligo scolastico, maggiore età, permesso di soggiorno, ecc.). Sono oltre 4000, nella quasi totalità donne, le persone iscritte attualmente agli elenchi provinciali: di queste, 1008 già in possesso di profilo professionale qualificato e pronte ad essere assunte dalle famiglie richiedenti;

¹ R.O.S.A. è un progetto approvato dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e promosso dalla Regione Puglia, In Puglia, unica Regione del sud ad essere finanziata, e a trovare attuazione grazie allo sforzo congiunto dell’amministrazione regionale, delle 6 Province pugliesi e dell’Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Lecce.

- 2011 quelle che hanno manifestato un bisogno formativo rispetto al profilo professionale e per le quali nel 2011 sarà attivata la formazione; 301, infine, prive di requisito minimo di accesso per le quali si prevede di costruire un percorso di inclusione socio lavorativa specifico;
- erogazione di incentivi alle famiglie che assumono gli assistenti familiari dalle apposite liste. Gli incentivi sono commisurati al valore dei contributi previdenziali versati nell'arco di un anno e comunque sino a un massimo di euro 2.500,00. Saranno circa 800 gli assistenti che potranno essere assunti grazie all'erogazione di tale contributo alle famiglie.

3.3.4 Programma "Asili Nido"

A partire dal 2007, con l'approvazione del Piano straordinario per gli asili nido e i servizi innovativi per la prima infanzia, la Puglia ha messo in campo il più massiccio investimento di tutto il Mezzogiorno per favorire la creazione ed il potenziamento di una rete estesa, qualificata e differenziata sull'intero territorio regionale di servizi socio educativi integrati.

La rete assicurerà il benessere e lo sviluppo dei bambini, il sostegno al ruolo educativo dei genitori e la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura e permetterà di perseguire il c.d. Obiettivo di Servizio, posto dal QSN 2007-13, legato alla prima infanzia e teso a soddisfare una domanda pari ad almeno il 9,1% dei bambini di età compresa tra 0 e 3 anni e di almeno il 40% dei Comuni della Regione che attivino il servizio di asilo nido sul proprio territorio.

Degli 80 milioni di euro già programmati ed in parte assegnati:

- circa 56 milioni di euro, sono stati destinati alla realizzazione e adeguamento di asili nido pubblici. Sono 120 le nuove strutture che garantiranno 4000 posti nido a partire dal 2011. Tra le 120 strutture vi sono anche asili nido presso Amministrazioni pubbliche quali, per es., l'Università di Bari e Lecce e la Società Aeroporti di Puglia. C'è anche il primo agrinido regionale che sorgerà a Taranto, in zona Tamburi come grande segno di attenzione per la popolazione di un quartiere disagiato;
- circa 15 milioni di euro, sono stati destinati alla realizzazione e adeguamento di asili nido privati, a copertura della domanda complessiva, in una logica di piena sussidiarietà tra il ruolo di governo degli enti locali e la partecipazione al sistema integrato dei servizi sociali del sistema imprenditoriale pugliese. Sono 80 le strutture che hanno beneficiato di questo finanziamento che nel 2011 aggiungeranno circa altri 2.500 posti nido alla dotazione esistente;
- circa 3.5 milioni di euro, sono stati destinati all'apertura di sezioni primavera per due annualità successive.

Completata la fase dedicata agli aspetti infrastrutturali, nel 2010 è stata avviata la sperimentazione di formule organizzative nell'offerta del servizio, più rispondenti alle mutevoli esigenze delle famiglie.

In quest'ottica, 8 milioni di euro sono stati destinati ai Comuni per il potenziamento dell'offerta pubblica, attraverso il ricorso al convenzionamento con le strutture private, e per l'incremento della qualità dei servizi, con la possibilità di estendere gli orari giornalieri e settimanali, ovvero di prevedere servizi integrativi.

3.3.5 Voucher per l'acquisto di servizi integrativi per l'infanzia

Sempre per soddisfare le esigenze di conciliazione vita-lavoro, nonché per favorire la sinergia tra una azione regionale volta a sostenere la crescita dell'offerta e una azione regionale volta a sostenere la domanda da parte delle famiglie di servizi per la prima infanzia, saranno destinate risorse finanziarie, sotto forma di buoni acquisto, per servizi innovativi e sperimentali offerti dal privato sociale in collaborazione con il sistema degli enti locali. Per servizi integrativi si intende l'impiego di spazi pubblici quali luoghi di gioco, crescita e incontro per i bimbi, anche in forma temporanea, come ad esempio nel periodo estivo.

Nel 2010, si registrano 270 strutture a fronte delle 80 del 2008, per un totale di bimbi ospitati in asili nido e servizi per la prima infanzia nell'anno scolastico precedente pari a circa 7.800 unità con un incremento del 185% complessivo.

3.3.6 Rete di infrastrutture sociali

Per assicurare una qualità della vita alle persone più fragili e a coloro, prevalentemente donne, che offrono loro cura e assistenza, la Regione Puglia ha investito quasi 200 milioni di euro nella costruzione di una rete di infrastrutture sociali, distribuite su tutto il territorio regionale, che offrono servizi con standard qualitativi elevati, innovativi e maggiormente rispondenti ai bisogni di chi si trova in una situazione di disagio. La misura di sostegno all'investimento nell'infrastrutturazione sociale e sociosanitaria del territorio è rivolta sia a soggetti pubblici (Comuni e ASP) sia a soggetti privati, e incentiva sia le ristrutturazioni e gli adeguamenti ai nuovi standard regionali di qualità per le strutture già operanti, sia le nuove realizzazioni, in particolar modo per quelle tipologie di servizi più carenti e nei territori che più risultano privi di una offerta adeguata di servizi per minori, adulti in difficoltà, anziani e disabili.

La rete delle unità di offerta incentivate a vario titolo con i finanziamenti di cui alla Linea 3.2 del PO FESR 2007-2013 è ormai assai diffusa

sul territorio regionale, supera le 200 unità, molte delle quali in corso di realizzazione, ed assai differenziata per tipologie di servizi attivati o da attivare, tra cui centri diurni per anziani e disabili psicofisici, case di riposo, comunità socio educative per minori, case famiglia, centri di riabilitazione per disabili, per soggetti autistici, centri diurni per malati di Alzheimer, alberghi diffusi per immigrati.

La finalità strategica di questa politica è rivolta sia ad accrescere l'attrattività del territorio regionale con la qualificazione del sistema di offerta di servizi di cura alla persona e alla famiglia, sia a promuovere l'inclusione sociale e la produzione di risposte regionali a un sistema di bisogni assai differenziato che fino agli anni scorsi trovava non di rado risposte fuori dalla nostra Regione, con gli intuibili effetti sia in termini di mancata occupazione attivata sul territorio, sia in termini di risorse economiche utilizzate per sostenere una sorta di "mobilità passiva" fuori Regione, oltre che in termini di costo sociale legato alla lontananza dei destinatari degli interventi di assistenza dai propri contesti di vita e familiari.

Inoltre, questo investimento si è rivelato assai significativo anche rispetto all'impatto che nel breve e medio periodo potrà produrre in termini di buona e nuova occupazione, e in particolare per la popolazione femminile, che sempre più qualificata – sia con riferimento alle figure dell'assistenza di base (operatori sociosanitari, assistenti familiari) sia con riferimento alle figure dell'assistenza specialistica (assistenti sociali, educatori e educatori professionali, terapisti della riabilitazione, psicologi, infermieri, ecc.) – trova proprio nei servizi socio educativi e socioassistenziali un concreto sbocco occupazionale ovvero la rassicurazione di un posto di lavoro stabile.

L'Assessorato al Welfare ha curato una prima sperimentazione di analisi di impatto occupazionale, con l'elaborazione dell'indice VIO – Valutazione di Impatto Occupazionale – per un paniere significativo di progetti ammessi a finanziamento a valere sulle risorse della Linea 3.2 dell'Asse III del PO FESR 2007-2013, e precisamente i progetti che al 30 maggio 2011 risultano già ammessi a finanziamento e in corso di attuazione per quanto attiene:

- l'Azione 3.2.1 – investimenti pubblici per nuovi investimenti per infrastrutture sociali e sociosanitarie;
- l'Azione 3.2.2 – investimenti pubblici per asili nido e centri ludici per la prima infanzia;
- l'Azione 3.2.3 – investimenti privati per asili nido e centri ludici per la prima infanzia.

I risultati delle prime analisi effettuate, pur in attesa di estenderle sull'intera platea dei progetti ammessi a finanziamento sull'Asse III del

PO FESR, sono stati del tutto lusinghieri: su un totale di quasi 119 milioni di euro investiti da parte della Regione per sostenere gli investimenti pubblici e privati, si registra dai piani occupazionali un incremento di circa 1.634 unità di lavoro, e il 76% di questi nuovi posti di lavoro da attivare per effetto dell'incremento dell'offerta dei servizi per le persone e le famiglie è determinato da occupazione femminile. Tale incidenza sale a quasi l'88-90% se consideriamo i soli investimenti per la realizzazione di asili nido e servizi per la prima infanzia.

3.3.7 Costituzione di Fondi per il sostegno alla flessibilità nel lavoro

Con questo intervento la Regione intende sperimentare la costituzione di Fondi pubblico-privati a cui contribuiscono la Regione e gli enti bilaterali e/o ordini professionali.

L'obiettivo dei Fondi è quello di supportare donne e uomini che vogliono ricorrere a misure di flessibilità nel lavoro tra le quali l'astensione facoltativa per maternità/paternità, il part-time e/o congedi parentali di cura familiare garantendo un'integrazione al reddito o un'integrazione contributiva previdenziale.

In particolare, per le occupate e gli occupati nei settori i cui Enti Bilaterali aderiranno alle iniziative, sono previste tre tipologie di integrazione:

- in caso di astensione facoltativa: integrazione al reddito fino alla concorrenza del 100% dello stesso per un periodo massimo di 8 mesi;
- in caso di part time nei primi tre anni di vita del bambino: integrazione contributiva previdenziale per il versamento del 100% dei contributi;
- in caso di congedo parentale di cura familiare: integrazione al reddito fino alla concorrenza del 100% dello stesso.

Nel corso del 2010 è stato messo a punto l'intervento che troverà attuazione nel 2011.

4.

IL FUTURO DELLE POLITICHE

4.1 Conferenza regionale itinerante per il lavoro delle donne

Nel corso del 2010 è stata organizzata, a cura della Consigliera di Parità della Puglia in collaborazione con l'Assessorato al Welfare, la Conferenza itinerante "Donne e lavoro: una sfida per la Puglia" con l'obiettivo di promuovere un confronto tra tutti gli attori del territorio sulle problematiche strutturali e congiunturali che impediscono alle donne di essere, non solo, artefici del proprio destino, ma anche risorse attive nei processi di sviluppo. L'obiettivo della Conferenza itinerante è stato quello di delineare, in modo partecipato e condiviso, il quadro delle priorità di intervento da assumere nel Piano Straordinario del lavoro adottato dalla Regione.

Gli incontri, organizzati a livello provinciale, hanno messo al centro dell'attenzione aspetti rilevanti della condizione delle donne nei vari ambiti dell'organizzazione economica e sociale della Regione, sottolineando l'urgenza di assumere iniziative volte al superamento degli ostacoli che ancora impediscono un pieno coinvolgimento delle risorse femminili nei processi di innovazione e sviluppo che caratterizzano le strategie e le politiche che il Piano Straordinario del lavoro intende sviluppare.

4.1.1 Dimensione Culturale

L'approccio innovativo alle problematiche di conciliazione coinvolge direttamente la sfera culturale in quanto ancora forte è lo stereotipo che assegna esclusivamente alle donne il carico dei lavori di cura e un ruolo marginale e sussidiario nel mondo del lavoro. Agire su tale terreno significa inquadrare questo fenomeno in una strategia di lungo periodo che coinvolge, in maniera sempre più decisa di quanto si sia fatto sino ad oggi, diversi soggetti: dalle imprese alle organizzazioni datoriali e dei lavoratori, dalle istituzioni pubbliche alle organizzazioni economiche e sociali che operano nei territori.

4.1.2 *Le imprese*

Il tessuto produttivo pugliese è composto, per la grande maggioranza, da piccole e piccolissime imprese e da imprese artigiane; questo aspetto riveste una grande importanza ai fini dell'attuazione delle politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Recenti studi hanno, infatti, messo in evidenza la differenza del costo della maternità fra le medio-grandi e grandi imprese, dove tale costo sembra trascurabile, e la piccola impresa dove invece ha un peso consistente. Questa condizione strutturale del sistema delle imprese pugliesi incide sicuramente sul fenomeno delle dimissioni dal lavoro delle donne alla nascita del secondo figlio, nella fascia di età 30 – 35.

Per superare tale problematica, la Regione, parallelamente agli interventi volti al sostegno, al consolidamento e allo sviluppo di questo segmento del sistema imprenditoriale anche ai fini occupazionali, ha individuato alcuni strumenti di conciliazione vita/lavoro, fra cui la costituzione di fondi pubblico-privati con gli Enti Bilaterali per i contributi al reddito dei lavoratori che ricorrono a strumenti di flessibilità nel lavoro, già descritti nel precedente capitolo.

4.1.3 *Agevolazioni di impresa e marchio di genere*

Visti gli esiti positivi determinati dagli interventi per la creazione e il consolidamento delle imprese femminili nel settore del turismo ed, in particolare, in quello dei servizi alle persone, la Regione intende proseguire nello sviluppo di politiche di sostegno alle imprese in cui prevalente è la presenza delle donne e maggiori sono le opportunità di sviluppo. Tra questi, sono di particolare interesse quelli che incidono sulla qualità della vita e determinano condizioni di benessere (servizi alle persone, difesa dell'ambiente). È in corso la rivisitazione degli strumenti di agevolazione proprio per rendere il loro utilizzo maggiormente fruibile.

Un contributo allo sviluppo di politiche per una buona occupazione delle donne potrà venire dall'adozione del Marchio di genere per le imprese, iniziativa sperimentale che intende sostenere l'adozione da parte delle imprese di modelli gestionali basati sulla cultura delle pari opportunità, capaci di coniugare qualità sociale con il profitto e l'innalzamento del livello di competitività. Tra gli strumenti che accompagnano questo percorso è previsto anche quello dell'Audit aziendale famiglia-lavoro finalizzato a creare condizioni di welfare aziendale.

4.1.4 Orientamento, formazione, servizi per il lavoro

Sebbene notevoli siano i progressi compiuti dalle donne in termini di partecipazione ai sistemi formativi, alcune criticità permangono in tema di segregazione formativa, e soprattutto, di accesso al lavoro. L'analisi dei dati statistici collegati al genere in materia di istruzione, formazione, transizione al lavoro, dimostra come ancora sussistano alcune aree di segregazione. Queste aree non sono molte, ma considerando l'andamento del mercato del lavoro esse risultano connesse ai settori a maggiore crescita occupazionale (discipline tecnico/scientifico/ingegneristiche) o alle aree legate all'innovazione, per cui le scelte formative delle donne rischiano di tradursi in una minore appetibilità del titolo di studio conseguito sul mercato professionale. Una recente analisi condotta all'interno del Politecnico di Bari ha evidenziato situazioni molto problematiche: per i corsi di laurea in ingegneria elettrica, elettrotecnica e informatica, che al momento presentano le maggiori opportunità di lavoro, il rapporto tra iscritti uomini e iscritte donne è di 200 a 4 in favore dei primi. Le donne che pure hanno effettuato scelte formative di tipo non tradizionale (laureate in discipline tecniche o scientifiche), ancora incontrano difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro alle stesse condizioni dell'uomo.

È alla luce anche di queste criticità che deve essere letta l'istituzione dell'Osservatorio sulla comunicazione di genere che vede il coinvolgimento attivo dei 4 Atenei pugliesi e che fra i diversi compiti ad esso assegnati ha anche quello di intervenire sul sistema dell'orientamento e della formazione per dare impulso alla cultura delle pari opportunità in tutta la filiera del sistema, a garanzia di un livello adeguato di inclusione sociale e di crescita professionale delle giovani generazioni di donne e uomini.

Per quanto riguarda i servizi per il mercato del lavoro, l'esperienza del programma welfare to work ha evidenziato la necessità di sviluppare servizi integrati che siano in grado, il più possibile, di personalizzare l'intervento, soprattutto in rapporto alle donne.

Una delle cause dell'inadeguatezza dei servizi pubblici per l'impiego rispetto al segmento femminile della popolazione risiede nel fatto che spesso le risposte sono indifferenziate rispetto invece a target differenziati di donne, con bisogni specifici legati alle condizioni familiari e individuali che evidenziano l'intreccio tra le politiche e gli strumenti propri dell'ambito lavorativo e le politiche di welfare.

Questa visione delle modalità con cui è possibile realizzare un intreccio virtuoso tra domanda e offerta richiede una forte qualificazione e specializzazione dei servizi per il lavoro, tanto quelli pubblici quanto quelli di natura privata di prossima istituzione.

A questo processo può dare impulso la costruzione in fieri della rete dei servizi per il lavoro in grado di garantire un flusso permanente delle informazioni e delle relazioni.

4.1.5 *Contrasto al Lavoro Nero*

Nel corso della Conferenza itinerante è emersa con insistenza la necessità di continuare a intervenire in modo incisivo per contrastare il “lavoro nero”, che sul territorio vede il coinvolgimento di un numero significativo di donne, fenomeno che può essere stato acuito, in quest’ultimo anno, dal perdurare della crisi, soprattutto nelle attività economiche più fragili del sistema pugliese.

4.1.6 *Professioni*

La partecipazione di rappresentanti degli ordini professionali agli incontri territoriali ha consentito di evidenziare le criticità di genere presenti anche nel mondo delle c.d. professionali liberali.

I gap di genere presenti in questo spaccato del mercato del lavoro fanno riferimento a diversi ambiti e sono contrassegnati dal particolare “sistema di norme” che regolano il mondo delle professioni ordinarie; questa specificità non è irrilevante nella configurazione sia delle criticità che il segmento femminile presenta, sia nell’individuazione ed elaborazione di politiche di intervento volte al superamento di quest’ultime.

Una problematica generale è quella relativa all’età di ingresso nell’attività professionale; ciò dipende dal percorso di studi e di legalizzazione dell’esercizio della professione e riguarda tutte le professioni anche se con accenti differenti, specifici di ciascuna professione. È un aspetto che ha ricadute sia sugli uomini che sulle donne, ma su queste ultime produce effetti più pesanti in quanto la conclusione del percorso avviene nell’età compresa tra i 27-30 anni, età nella quale si vorrebbe veder realizzato anche il bisogno di costruirsi una famiglia. Questo aspetto ha ricadute differenti anche a seconda delle modalità di esercizio della professione, la quale può essere svolta alle dipendenze di uno studio, nella forma associata o come libera professionista

Grandi difficoltà, invece, incontrano, le donne professioniste sul versante della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in quanto i ritmi imposti dall’attività professionale coprono gran parte della giornata. Queste esigenze non trovano risposte, o la trovano difficilmente, neppure in quegli ordini provinciali dove il ruolo di presidente è ricoperto da una donna: in realtà, al fondo di una questione che può ap-

parire meramente organizzativa si cela una cultura maschilista delle organizzazioni. Questa problematica ha una ricaduta importante nella scelte di vita che le donne professioniste compiono, sia sul versante della maternità che su quello strettamente professionale allorquando decidono, in alcuni casi, di abbandonare la professione.

In generale, in diversi ordini professionali si registra una difficoltà a sviluppare, all'interno della vita associativa degli ordini stessi, la cultura delle pari opportunità; ciò è evidente quando si considerino alcuni aspetti importanti quali: la difficoltà delle donne professioniste di partecipare con minore fatica alle attività di formazione permanente che costituisce un obbligo deontologico e/o regolamentare degli ordini professionali; la presenza delle donne negli organismi decisionali previsti dagli ordini, anche in quelli in cui il numero delle donne è elevato.

Gli interventi futuri andranno nella duplice direzione: di sviluppare un percorso formativo sulle pari opportunità di genere all'interno dei singoli ordini e di promuovere azioni positive finalizzate alla permanenza delle donne nelle professioni attraverso l'individuazione di quote per esempio, nell'assegnazione degli incarichi esterni da parte degli enti pubblici.

Un'articolazione maggiore di linee di interventi attivabili a breve è presente nel recente Rapporto sulle attività del 2010 della Consiglieria Regionale:

- agevolazioni per lo *start-up* di studi di donne professioniste (accesso agevolato al microcredito, agevolazioni fiscali, prestiti d'onore, prestiti a fondo perduto) singole o associate;
- previsioni di corsi professionalizzanti di alto livello incentrati sugli aspetti gestionali di un'impresa individuale;
- forme particolari di regolazione dell'apprendistato (incentivi, agevolazioni fiscali, ecc.) adeguate a questi livelli alti di professionalità;
- ridefinizione del sistema previdenziale in situazioni di maternità, con l'estensione dei contributi oltre il limite attualmente in vigore o il riadeguamento del meccanismo di valutazione del reddito almeno nel primo anno dalla nascita di un figlio;
- rafforzamento dei servizi di cura, con la predisposizione di spazi idonei alla cura della primissima infanzia nei luoghi ove si svolgono prevalentemente le mansioni professionali (esigenza sottolineata in particolar modo dalle avvocate).

5. CONCLUSIONI

L'impegno profuso dalla Regione sulle politiche di genere è significativo e trasversale rispetto a tutte le policy attuate. Tuttavia, tale impegno risente delle ricadute generate dalla crisi nell'anno 2010, un anno contrassegnato anche da una riduzione notevole delle risorse messe a disposizione dallo Stato nazionale.

Il tentativo che la Regione ha operato è stato quello di sostenere tutti i settori di intervento operando una sinergia forte tra la disponibilità delle risorse ordinarie e quelle derivanti dalla programmazione dei fondi strutturali. Ciò ha consentito di distribuire le risorse a disposizione nei vari ambiti delle politiche promosse, sviluppando interventi in grado di incidere sulle criticità strutturali che contraddistinguono ancora il territorio regionale, in particolare, rispetto al segmento femminile della popolazione.

In questa direzione vanno tutti gli interventi programmati e già avviati nel corso del 2011 con l'avvio degli interventi previsti nel Piano straordinario del lavoro che dedica sei misure esclusivamente alle donne, con una dotazione finanziaria di oltre 30 milioni di euro, e il secondo Piano per le famiglie nel quale trovano spazio numerosi interventi che di fatto coinvolgono in prima persona le donne.

La promozione di politiche di pari opportunità tra uomini e donne resta un impegno prioritario per la Regione Puglia, in quanto consapevole che uno sviluppo socio-economico che esclude le donne dai processi di innovazione, è uno sviluppo che non coglie le opportunità e, di conseguenza, le sfide del futuro.



Regione Puglia



**PUGLIA
SOCIALE**
Assessorato al Welfare



Istituto Pugliese
di Ricerche Economiche
e Sociali

ASSESSORATO AL WELFARE – REGIONE PUGLIA

Struttura Referente Pari opportunità PO FESR 2007-13

Viale Caduti di tutte le guerre, 15 – 70126 Bari

tel. 080 5403313 – fax 080 5403370

www.regione.puglia.it

IPRES

Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali

Piazza Giuseppe Garibaldi, 13 – 70122 Bari

tel. 080 5228411 – fax 080 5228432

ipres@ipres.it – www.ipres.it