



# PARI OPPORTUNITÀ NELLE REGIONI OBIETTIVO CONVERGENZA

## POLITICHE OCCUPAZIONALI NELL'ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA DI LISBONA RINNOVATA

PON Governance e azioni di sistema, 2007-2013, Obiettivo Convergenza, Asse D Pari opportunità e non discriminazione, Obiettivo 4.1 *“Proseguire ed ampliare i processi di sostegno all’implementazione delle pari opportunità tra donne e uomini nel campo del lavoro, della formazione e del sistema economico e sociale”*, Azione 3) *Individuazione di modalità di intervento finalizzate a promuovere la parità di accesso e di promozione nei sistemi del lavoro per le donne*

*Dicembre 2009*



*“La diffusa emarginazione delle donne nella sfera sociale, economica e politica significa che saranno loro a sostenere il peso maggiore delle difficoltà. Hanno ancora un minore accesso all’educazione e ad altri servizi sociali, un lavoro meno assicurato, stipendi più bassi e una insufficiente rappresentatività politica. Questa situazione non solo è moralmente inaccettabile, ma è anche un ostacolo allo sviluppo economico. Le donne contribuiscono in modo significativo all’economia, ad una migliore governance, oltre che alle loro comunità e nuclei familiari. Discriminazione ed emarginazione ostacolano però questo contributo, danneggiando la società. Come le disuguaglianze di reddito, la discriminazione di genere tende a fermare crescita e sviluppo paralizzando parte del nostro capitale umano. È però ampiamente dimostrato che dare maggiori opportunità alle donne comporta dei miglioramenti nella riduzione della povertà e nella crescita economica. Alcuni studi hanno in effetti dimostrato che le donne tendono a spendere una parte maggiore del loro reddito nell’educazione dei figli e in altri obiettivi dello sviluppo umano, rispetto agli uomini. È quindi tempo che la parità di genere venga ampiamente incorporata nelle politiche per lo sviluppo”.*

Supachai Panitchpakdi, segretario generale della Conferenza delle Nazioni Unite per il commercio e lo sviluppo (UNCTAD) - Ginevra, 17 aprile 2009.

## INDICE

LO STATO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA .....	1
LA STRATEGIA DI LISBONA RINNOVATA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ.....	3
IL NUOVO PROGRAMMA NAZIONALE DI RIFORMA 2008-2010 .....	6
ORIENTAMENTO DEI FONDI DI COESIONE VERSO GLI OBIETTIVI DELLA STRATEGIA DI LISBONA RINNOVATA .....	10
LE REGIONI DELL'OBIETTIVO CONVERGENZA .....	13
<b>PROGRAMMA OPERATIVO REGIONE PUGLIA FSE 2007-2013</b>	
LE PARI OPPORTUNITÀ E L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN PUGLIA .....	15
STRATEGIA REGIONALE PER LA PROGRAMMAZIONE FSE 2007-2013 .....	17
INTERVENTI PROGRAMMATI .....	19
ASSE I – ADATTABILITÀ.....	19
ASSE II – OCCUPABILITÀ .....	21
ASSE III – INCLUSIONE SOCIALE .....	23
ASSE IV – CAPITALE UMANO.....	24
<b>PROGRAMMA OPERATIVO REGIONE CAMPANIA FSE 2007-2013</b>	
LE PARI OPPORTUNITÀ E L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN CAMPANIA .....	27
STRATEGIA REGIONALE PER LA PROGRAMMAZIONE FSE 2007-2013 .....	29
INTERVENTI PROGRAMMATI .....	31
ASSE I – ADATTABILITÀ .....	31
ASSE II – OCCUPABILITÀ .....	33
ASSE III – INCLUSIONE SOCIALE .....	35
ASSE IV – CAPITALE UMANO .....	38
<b>PROGRAMMA OPERATIVO REGIONE CALABRIA FSE 2007-2013</b>	
LE PARI OPPORTUNITÀ E L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN CALABRIA.....	41
STRATEGIA REGIONALE PER LA PROGRAMMAZIONE FSE 2007-2013 .....	43

INTERVENTI PROGRAMMATI .....	46
ASSE I – ADATTABILITÀ .....	46
ASSE II – OCCUPABILITÀ .....	47
ASSE III – INCLUSIONE SOCIALE .....	49
ASSE IV – CAPITALE UMANO .....	50

### **PROGRAMMA OPERATIVO REGIONE SICILIA FSE 2007-2013**

LE PARI OPPORTUNITÀ E L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN SICILIA.....	52
STRATEGIA REGIONALE PER LA PROGRAMMAZIONE FSE 2007-2013 .....	54
INTERVENTI PROGRAMMATI .....	56
ASSE I – ADATTABILITÀ.....	56
ASSE II – OCCUPABILITÀ .....	57
ASSE III – INCLUSIONE SOCIALE .....	60
ASSE IV – CAPITALE UMANO .....	61

### **PROGRAMMA OPERATIVO REGIONE BASILICATA FSE 2007-2013**

LE PARI OPPORTUNITÀ E L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN BASILICATA.....	64
STRATEGIA REGIONALE PER LA PROGRAMMAZIONE FSE 2007-2013 .....	66
INTERVENTI PROGRAMMATI .....	67
ASSE I – ADATTABILITÀ.....	68
ASSE II – OCCUPABILITÀ .....	70
ASSE III – INCLUSIONE SOCIALE .....	71
ASSE IV – CAPITALE UMANO .....	73

POTENZIALITÀ, LACUNE E CRITICITÀ DEI POR DELLE REGIONI OBIETTIVO CONVERGENZA NELL'ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA DI LISBONA RINNOVATA .....	77
---	----

INCIDENZA DELL'ATTUALE CRISI GLOBALE SULLA STRATEGIA DI LISBONA RINNOVATA. ADEGUAMENTO.....	81
--	----

PROSPETTIVE DI INTERVENTO PER LA FUTURA ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA DI LISBONA RINNOVATA .....	86
--	----

SCHEDE DI SINTESI.....	91
------------------------	----

BIBLIOGRAFIA .....	113
--------------------	-----

### ***LO STATO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA.***

Da una analisi puntuale dei dati concernenti l'occupazione, emerge che in Italia il tasso di occupazione femminile, assestandosi intorno al 47% (dati 2008), discosta gravemente dalla media europea e si trova ben al di sotto dell'obiettivo fissato per il 2010 dalla Strategia di Lisbona. Il dato testé fornito è il risultato di una media nazionale composta da situazioni regionali molto differenziate all'interno del Paese: mentre nel Nord-Ovest e nel Nord-Est il tasso d'occupazione femminile è rispettivamente del 56% e del 57%, nel Mezzogiorno esso si arresta al 31,1% (dati 2006). Inoltre, nelle regioni meridionali, pur diminuendo la disoccupazione, nel 2004 e nel 2005 sono emersi segnali negativi di aumento dell'inattività femminile che sono proseguiti nel 2006 e nel 2007. Questi dati traducono il fatto che le donne del Sud, anche le giovani, in molti casi hanno smesso di cercare lavoro. Ancora, i dati riferiscono che nonostante gli ottimi risultati scolastici, le donne in Italia hanno grandi difficoltà a raggiungere ruoli direttivi, specialmente nel settore privato imprenditoriale, in cui, anche se a volte riescono a sfondare il "tetto di cristallo", conquistando posizioni apicali (dirigente/direttivo), i salari sono pari a tre quarti di quelli dei loro colleghi maschi. Paradossalmente i dati mostrano che il differenziale di reddito tra uomini e donne è maggiore nelle professioni più qualificate e meglio retribuite e nelle aree geografiche dove il reddito medio è più elevato, con la precisazione che le dette aree geografiche sono quelle in cui il tasso di attività femminile ha già raggiunto il livello fissato dagli obiettivi di Lisbona 2010.

Altresì, analizzando la Nota Aggiuntiva al Rapporto sullo stato d'attuazione del PNR 2006-2008 "Donne, Innovazione e Crescita", si osserva che lo sbilanciamento di genere riscontrato in quasi tutte le aziende italiane, al crescere dei livelli aziendali, può essere un indicatore di scarsa meritocrazia e di processi di valutazione e promozione poco trasparenti. Sul lato della domanda di lavoro è dunque necessario un cambiamento culturale che porti gli attuali decisori all'interno delle organizzazioni sia pubbliche che private a riconoscere, oltre alla palese iniquità dei processi di valutazione e promozione nei confronti delle donne, anche l'inattualità di non ritenere fondamentale all'interno delle organizzazioni la presenza della diversità come catalizzatore di innovazione, visione del mercato, creatività, e l'inattualità della permanenza di una cultura di discriminazione che relega le donne in lavori di servizio "femminili", meno pagati, più precari e con più difficili possibilità di carriera. Invero, sono proprio i paesi caratterizzati da una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro – come l'Italia – quelli che otterrebbero dall'aumento dell'occupazione femminile un maggior vantaggio in termini di crescita del prodotto interno lordo. Ad ostacolare gravemente il raggiungimento di tale obiettivo interviene una condizione culturale specifica dell'Italia (e di pochi altri paesi nel panorama europeo), per cui il lavoro di cura – non solo quello relativo alla maternità – non è riconosciuto, né è sostenuto da politiche efficaci.

Il progresso delle donne nella società italiana è dunque ricco di contraddizioni. A un picco d'innalzamento della scolarizzazione femminile (a tutti i livelli, anche universitari e post-universitari), che attualmente supera quella maschile, corrispondono: un penalizzante squilibrio che segrega le donne soprattutto nelle materie umanistiche; una delle più basse presenze nel mondo del lavoro tra i Paesi europei e un'assenza clamorosa dalle posizioni decisionali, nella politica e altrove; una media di figli per donna tra le più basse in Europa e nel mondo; un familismo proclamato e diffuso e contemporaneamente una storica assenza di reali ed efficienti politiche di sostegno.

Per colmare la distanza che separa l'Italia dai traguardi di Lisbona, in particolare in alcune regioni del centro sud, il "cambio di passo" richiesto al governo italiano va direzionato verso politiche di sostegno diretto alla domanda di lavoro femminile, a sostenere i percorsi di carriera, a rafforzare la presenza delle donne in posizione di vertice, ad accrescere la conciliabilità tra lavoro e vita extralavorativa, in un'ottica di parità di genere.

Si è partiti da questo fotogramma sulla pari opportunità tra donne e uomini nella realtà socio-economica ed occupazionale del paese Italia, per focalizzare di seguito lo studio

sullo stato di implementazione delle pari opportunità di genere nel settore lavoro, formazione e sistema economico e sociale nelle regioni obiettivo Convergenza della programmazione FSE 2007-2013.

## ***LA STRATEGIA DI LISBONA RINNOVATA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ.***

Nel 2005, alla luce della relazione del gruppo di alto livello sullo stato di avanzamento del processo di attuazione della Strategia di Lisbona, i Capi di Stato e di Governo dell'Unione Europea hanno deciso di rilanciare la Strategia di Lisbona concentrando la sua azione su due aree principali: la crescita economica e l'occupazione.

Dalla revisione sono stati confermati i seguenti obiettivi:

- un tasso di crescita dell'economia pari al 3%,
- un tasso di occupazione pari al 70% della popolazione attiva,
- un tasso di partecipazione della forza lavoro femminile attiva pari al 60%,
- un tasso di partecipazione per i lavoratori nella fascia 55-64 anni pari al 50%,  
entro l'anno 2010.

Al fine di garantire un'efficace attuazione delle riforme previste nella nuova Strategia, è stato stabilito un nuovo sistema di governance fondato sul partenariato tra il livello europeo e il livello degli Stati membri, in cui alla Commissione europea è restato il ruolo di promotore del processo politico, di garante della fase esecutiva e di supporto finanziario, mentre gli Stati membri hanno assunto, a mezzo di Piani Nazionali di Riforma (PNR) per la crescita e l'occupazione, impegni orientati all'attuazione delle politiche e degli obiettivi di Lisbona.

Uno degli obiettivi più qualificanti della Strategia di Lisbona, nel quadro degli obiettivi prioritari della qualità dell'occupazione, è quello relativo all'occupazione femminile – l'UE ritenendo l'affermazione e lo sviluppo delle politiche di genere e di pari opportunità strumenti essenziali per la crescita, la prosperità e la competitività. Tale convinzione ha imposto un "cambio di passo" nelle azioni dei governi, per cui si è passati da politiche destinate ad un genere considerato più debole e svantaggiato ad azioni considerate essenziali per la crescita economica. Da qui il termine "womenomics" per indicare l'attenzione della ricerca economica all'accresciuto ruolo delle donne all'esterno della famiglia nella creazione di benessere e di crescita

dell'occupazione e della produttività, con riflessi positivi sulla situazione demografica e sul perseguimento degli obiettivi familiari e individuali di qualità della vita.

Il primo ciclo della Strategia di Lisbona rinnovata (2005-2008) ha registrato un aumento significativo del tasso di occupazione femminile raggiungendo una media europea del 57,2%. Questo dato incoraggiante, tuttavia, non ha eliminato il problema: il mercato del lavoro in Italia non offre e non garantisce pari opportunità.

Nel secondo ciclo (2008-2010) pertanto occorre procedere ad un rafforzamento della Strategia di Lisbona per accelerare l'attuazione effettiva delle riforme ancora da realizzare che promuovano la parità di trattamento tra donne e uomini sul mercato del lavoro. A tal fine, il Consiglio europeo di primavera del 13 e 14 marzo 2008 ha avviato il secondo ciclo triennale della Strategia riconfermando la validità degli "Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione (2005-2008)" anche per il periodo 2008-2010, e approvando le raccomandazioni per paese relative alle politiche economiche e dell'occupazione degli Stati membri.

Sono qui di seguito enunciati gli orientamenti integrati per le politiche a favore dell'occupazione:

Orientamento n. 17. Attuare strategie volte alla piena occupazione, a migliorare la qualità e la produttività sul posto di lavoro e a potenziare la coesione sociale e territoriale.

Orientamento n. 18. Promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita.

Orientamento n. 19. Creare mercati del lavoro inclusivi e rendere il lavoro più attraente e proficuo per chi cerca lavoro e per le persone meno favorite o inattive.

Orientamento n. 20. Migliorare la risposta alle esigenze del mercato del lavoro.

Orientamento n. 21. Favorire al tempo stesso flessibilità e sicurezza occupazionale e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali.

Orientamento n. 22. Assicurare un'evoluzione del costo del lavoro e meccanismi di determinazione dei salari favorevoli all'occupazione.

Orientamento n. 23. Incrementare e migliorare gli investimenti nel capitale umano.

Orientamento n. 24. Adeguare i sistemi d'istruzione e di formazione alle nuove esigenze in termini di competenze.

Il Consiglio europeo nelle conclusioni del vertice di primavera 2008 ha ribadito la necessità di un rafforzamento delle politiche legate all'istruzione, ritenendo che ridurre il tasso di abbandono scolastico precoce, impartire un'istruzione di elevata qualità e



investire di più e con maggiore efficacia nel capitale umano e nella creatività lungo tutto il corso della vita sono condizioni essenziali per favorire il passaggio verso un'economia basata sulla conoscenza, creare nuovi e migliori posti di lavoro, nonché contribuire a combattere l'ineguaglianza, la povertà e ridurre la disoccupazione giovanile; altresì, la necessità di un rafforzamento delle politiche legate alla modernizzazione dei mercati del lavoro, chiedendo di aumentare la disponibilità e l'accessibilità economica dei servizi di custodia dei bambini e di approfondire sforzi volti a conciliare la vita professionale con la vita privata e familiare per donne e uomini, a ridurre i differenziali retributivi di genere e ad attuare il Patto europeo per la parità di genere: patto a mezzo del quale il Consiglio europeo ha voluto incoraggiare l'azione a livello di Stati membri e di Unione Europea volta a promuovere l'occupazione delle donne in tutte le fasce d'età e a ridurre i divari di genere nell'occupazione, anche tramite la lotta a tutte le forme di discriminazione, a combattere gli stereotipi di genere, in particolare quelli relativi alla segregazione in base al genere nel mercato del lavoro e nell'istruzione, a incoraggiare le parti sociali e le imprese, a sviluppare iniziative a favore della parità di genere e a promuovere piani per la parità di genere sul luogo di lavoro.

In tale prospettiva, al fine di aumentare al massimo l'impatto sulla crescita e l'occupazione, è stato previsto che i programmi politici UE di nuova generazione in materia di coesione riservino più del 60% dei fondi a favore di programmi nazionali di riforma. Nel periodo 2007-2013 saranno dunque destinati alla coesione 347 miliardi di euro, a cui si aggiungerà un cofinanziamento da parte di organismi nazionali pubblici e privati pari a circa 160 miliardi di euro. In totale, fino al 2013 saranno stanziati 70 miliardi di euro all'anno, la maggior parte dei quali a sostegno dei programmi nazionali di riforma. È proprio in ragione della detta destinazione che le autorità locali e regionali sono state coinvolte in modo attivo nella Strategia di Lisbona rinnovata, in sede di elaborazione e attuazione dei programmi di coesione.

Per il nuovo ciclo della Strategia, il Consiglio riconosce il ruolo del livello locale e regionale nel creare crescita e occupazione, ritenendo che una maggiore "appropriazione" del programma per la crescita e l'occupazione a tutti i livelli di governo porterà ad una definizione delle politiche più coerente ed effettiva; altresì, il Consiglio sottolinea che anche la coesione economica, sociale e territoriale contribuisce alla realizzazione degli obiettivi della Strategia di Lisbona rinnovata, ed accoglie con

favore i progressi compiuti nell'orientamento dei fondi di coesione verso i Programmi Nazionali di Riforma e l'attuazione degli orientamenti integrati.

### ***IL NUOVO PROGRAMMA NAZIONALE DI RIFORMA 2008-2010.***

Il governo italiano, già nella nota aggiuntiva al Rapporto sullo stato di attuazione del Programma Nazionale di Riforma 2006-2008, aveva evidenziato che occorre guardare alle donne come motore di sviluppo economico e sociale, e per fare ciò bisogna, da un lato, assumere una terapia shock per l'occupazione femminile e, dall'altro, creare un sistema di welfare adeguato ai nuovi bisogni della società italiana, che veda le donne quali attori fondamentali. Si guarda ad una strategia forte, che consenta l'affermazione delle donne nei luoghi decisionali e la conciliazione tra lavoro e famiglia, e che dunque chiama in causa soggetti e livelli diversi, proprio per la complessità e la trasversalità delle azioni che occorre intraprendere. Procedendo sulla strada del cambiamento intrapreso, il Governo italiano, nel definire i contenuti del PNR 2008-2010 per l'attuazione della Strategia di Lisbona, ha voluto mantenere sostanzialmente invariate le priorità nazionali, così come precedentemente individuate nel PNR 2005, riconfermando l'obiettivo dell'elevazione del tasso di occupazione femminile. Per il triennio 2008-2010, il Governo si è prefisso di operare misure volte ad elevare in misura sostanziale il tasso di occupazione femminile, promuovendo non solo politiche del lavoro in grado di favorire tale sviluppo, ma anche strategie di welfare funzionali ad accrescere il contributo occupazionale delle donne. Per dare maggiore concretezza e visibilità agli interventi di promozione delle pari opportunità e per l'occupabilità delle donne, il Governo ha predisposto un Piano Nazionale basato su un'ampia gamma di azioni. L'obiettivo è quello di rendere più coerente il complesso delle misure strutturali e temporanee ed il quadro della governance. Il Piano è attento alle specificità territoriali e costituisce il risultato di un dialogo proficuo con i soggetti istituzionali, gli operatori e il mondo associativo. Nel Piano trovano spazio anche il rilancio delle misure di promozione dell'autoimprenditorialità femminile, e il riordino, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, delle norme e degli istituti che riguardano gli organismi di Parità.

Il Governo ha determinato di raggiungere detti obiettivi mediante:

- un programma organico di semplificazione e deregolazione del lavoro che, senza abbassare il livello di tutela del lavoratore e della lavoratrice, è rivolto a liberare sia l'impresa sia il prestatore d'opera da adempimenti burocratici e formali e a facilitare così l'occupazione riducendone i costi indiretti;
- un pacchetto di misure in grado di favorire una maggiore flessibilità degli orari e dei tempi di lavoro, a partire dallo sviluppo del part-time secondo standard europei, un potenziamento dei servizi alla persona, nonché la possibilità di ri-professionalizzazione della donna che decide di rientrare in un'attività lavorativa dopo anni di lavoro di cura nell'ambito del nucleo familiare;
- una politica di sostegno alla famiglia in una logica di sussidiarietà e di integrazione delle politiche pubbliche di sicurezza sociale in raccordo con il sistema privato e del terzo settore.

In materia di lavoro e occupazione, le politiche di riforma del Governo hanno posto attenzione anche sul tema istruzione e formazione. Relativamente al sistema italiano di istruzione, nel PNR viene evidenziata la necessità di un suo profondo ripensamento, mediante una revisione dell'intero quadro normativo, ordinamentale, organizzativo e operativo. Il Governo, attraverso gli interventi finalizzati alla razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse economiche – nel più ampio contesto di un globale riassetto della spesa pubblica – mira a realizzare una nuova governance territoriale dell'istruzione/formazione, che contempra la valorizzazione dell'autonomia delle unità scolastiche ed il pieno coinvolgimento delle regioni e delle autonomie locali. In continuità con i provvedimenti di riforma adottati negli anni precedenti, il Governo ha previsto l'assolvimento dell'obbligo scolastico “finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il 18° anno di età” (art. 1, comma 622, legge n. 296/2006), oltre che nei percorsi scolastici, in quelli di istruzione e formazione professionale, anche sperimentali (art. 64, comma 4 bis, d.l. n. 112/08, conv. in legge n. 133/08). Nell'ambito del Quadro Strategico Nazionale (QSN) 2007-2013 della politica di coesione – che ha incluso l'istruzione tra gli “Obiettivi di servizio” alla cittadinanza, considerati essenziali per lo sviluppo del Mezzogiorno – la strategia operativa dei Programmi Nazionali per l'Istruzione 2007-2013 è fondata su due obiettivi principali: più elevate e più diffuse competenze e capacità di apprendimento di giovani e adulti; l'ulteriore riduzione della dispersione scolastica e la maggiore attrattività della scuola,

valorizzando il ruolo della scuola quale motore per l'inclusione sociale, nonché il collegamento delle scuole con il loro territorio.

Nel contesto dell'assetto costituzionale italiano, che prevede, in tema di istruzione, la competenza concorrente Stato e Regioni, nonché la competenza esclusiva regionale in materia di istruzione e formazione professionale, il PNR 2008-2010 sottolinea il notevole impegno delle amministrazioni regionali in ordine al rafforzamento del sistema di istruzione e formazione per elevarne la qualità nonché nella promozione di interventi per garantire un titolo o una qualifica ad un numero quanto più ampio possibile di soggetti. Dal punto di vista delle risorse regionali, complessivamente per il periodo 2007-2013, le Regioni hanno programmato quasi 964 mln di euro comprensivi della quota FSE e del relativo cofinanziamento, allo scopo di elaborare e attuare riforme dei sistemi di istruzione e di formazione per sviluppare l'occupabilità, rendendo l'istruzione e formazione più pertinenti al mercato del lavoro, pari a oltre il 7% dell'investimento totale dei PO delle Regioni. A questi si aggiungono oltre 1.368 mln di euro volti a realizzare misure per l'aumento della partecipazione all'istruzione e alla formazione permanente anche attraverso la riduzione dell'abbandono scolastico, il contrasto alla segregazione di genere su specifiche aree tematiche, l'aumento dell'accesso alla istruzione e formazione iniziale, migliorandone la qualità. Al raggiungimento degli obiettivi di servizio sopra descritti concorrono anche le Regioni, tramite azioni cofinanziate in particolare dal FSE, attraverso gli interventi dell'Asse capitale umano dei POR, che mira proprio alla qualificazione del sistema di istruzione e formazione per elevare il livello di competenze della popolazione e ridurre, soprattutto nelle aree dell'obiettivo Convergenza, il fenomeno della dispersione scolastica. Nelle regioni Convergenza sono altresì programmate iniziative complementari a quelle nazionali (di cui più avanti).

Le iniziative di formazione dirette ai lavoratori occupati (formazione continua) rappresentano una parte fondamentale della strategia italiana di lifelong learning. L'impegno del Governo per il rafforzamento del sistema prosegue valorizzando adeguatamente la governance a livello settoriale e territoriale. Gli strumenti finanziari che alimentano il sistema, in una logica di integrazione, sono i Fondi paritetici interprofessionali, il FSE e i trasferimenti annuali dallo Stato alle Regioni. Complessivamente le risorse FSE ammontano a circa 2.1 MLD euro; circa un terzo di queste risorse è destinato all'adozione di modalità organizzative volte all'aumento della produttività e della qualità del lavoro, alle politiche di anticipazione dei cambiamenti e

alla realizzazione di servizi specifici per fronteggiare le ristrutturazioni. Nell'ambito della Programmazione del FSE viene declinato, quale obiettivo specifico, l'educazione all'imprenditorialità e la formazione imprenditoriale. Particolare attenzione, dunque, è dedicata alla promozione del lavoro autonomo e alla creazione di impresa incentivando specifici target (popolazione giovanile, donne, immigrati) e valorizzando settori strategici per le economie regionali. Iniziative formative, incentivi economici e consulenze sono gli strumenti previsti per raggiungere tale obiettivo.

Nel suo primo provvedimento in materia di lavoro (d.l. 112/08 conv. in legge n. 133/08), l'attuale Governo ha incentrato l'attenzione su alcune tipologie contrattuali: l'apprendistato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro a chiamata ed il lavoro accessorio, con l'obiettivo privilegiato di incoraggiare la domanda di lavoro, e di creare, al contempo, le condizioni convenienti per l'emersione dei rapporti di lavoro irregolari. La previsione di clausole elastiche e flessibili nel lavoro a tempo parziale punterà a favorire l'adattabilità di questa tipologia contrattuale alle mutevoli esigenze del processo produttivo, anche al fine di favorire la conciliazione tra il lavoro e le esigenze familiari, con particolare riferimento al lavoro femminile.

Al fine di sostenere l'occupazione femminile, l'Italia ha promosso una serie di strategie che intervengono in maniera trasversale su più livelli, dalla riorganizzazione del lavoro e promozione di nuovi modelli culturali ispirati ad una piena condivisione delle responsabilità familiari tra uomo e donna, alla riorganizzazione del territorio in un'ottica family friendly, con più servizi di supporto, di migliore qualità, di più facile accessibilità e più coordinati con i tempi di lavoro.

Con riguardo alle politiche di conciliazione tra i tempi di lavoro e vita familiare, la promozione dell'occupazione femminile richiede interventi selettivi e multisettoriali che vanno dalle decontribuzioni, alle offerte di servizi fino alla flessibilità dell'orario di lavoro e dell'organizzazione aziendale. Il Governo intende attuare una più efficace politica dei servizi con particolare attenzione allo sviluppo di un'ampia e qualificata rete dei servizi socio-educativi per la prima infanzia (che costituisce una priorità italiana), nonché il rafforzamento delle politiche di sostegno del congedo, del part-time, del reingresso nel mondo del lavoro.

## ***ORIENTAMENTO DEI FONDI DI COESIONE VERSO GLI OBIETTIVI DELLA STRATEGIA DI LISBONA RINNOVATA.***

*“L’Unione Europea allargata è parte di un mondo in rapida e radicale evoluzione, tuttora in cerca di nuovi equilibri” ... “Per importanza economica, commerciale e finanziaria, l’Unione Europea è una protagonista della scena mondiale. L’UE dispone di una rete di accordi con la maggior parte dei paesi e delle regioni del globo ...”.*

Di fianco a questo quadro che delinea l’Europa a 27 come una potenza che si rapporta al mondo offrendo di sé un’identità unica, solida, si cela una realtà regionale caratterizzata da tassi di sviluppo profondamente diversi. L’allargamento dell’Unione ha acuito le disparità economiche e sociali tra gli Stati membri e tra le Regioni, ed oggi un cittadino su tre vive in aree svantaggiate dell’Unione. Si è in tal modo realizzata la frammentazione del territorio comunitario non più secondo confini storici, ma secondo regioni, aree, macroaree e poli ad alto e basso livello di sviluppo e diversa capacità competitiva. Per vincere queste divisioni e le loro dirette conseguenze, la Commissione europea, già nel febbraio 2004, ha adottato la proposta delle prospettive finanziarie per il periodo 2007-2013 stabilendo con essa una nuova agenda politica per l’Europa allargata.

Altresì, sempre nel febbraio 2004, la Commissione europea, raccogliendo le sfide poste dall’allargamento dell’Unione e dal raggiungimento degli obiettivi di Lisbona e di Göteborg, ha adottato una proposta dettagliata di riforma della politica di coesione proprio nella convinzione che l’allargamento a 25 e poi a 27 Stati membri avrebbe avuto come effetto (come infatti è stato) l’aumento del divario di sviluppo economico e una più difficile situazione occupazionale. Il tutto è meglio dettagliato nella comunicazione della Commissione del 5 luglio 2005 su “Politica di coesione a sostegno della crescita e dell’occupazione: linee guida della strategia comunitaria per il periodo 2007-2013” che trae ispirazione dalle conclusioni della presidenza del Consiglio europeo del marzo 2005, con cui viene rilanciata la Strategia di Lisbona. La Commissione, in linea con gli obiettivi del Trattato CE (art. 158 *“Per promuovere uno sviluppo armonioso dell’insieme della Comunità, questa sviluppa e persegue la propria azione intesa a realizzare il rafforzamento della sua coesione economica e sociale. In particolare la Comunità mira a ridurre il divario tra i livelli di sviluppo delle varie regioni e il ritardo delle regioni meno favorite o insulari, comprese le zone rurali”*), suggerisce che gli interventi finanziati mediante le risorse limitate di cui dispone la politica di coesione dovrebbero promuovere in via prioritaria la crescita, la

competitività e l'occupazione, come indicato dalla Strategia di Lisbona. Il successo della politica di coesione richiede ovviamente stabilità macroeconomica, riforme strutturali e altre condizioni propizie agli investimenti.

Le proposte della Commissione puntano a migliorare due settori principali. In primo luogo, si provvede a rafforzare la dimensione strategica della politica di coesione per integrare meglio le priorità comunitarie nei programmi di sviluppo nazionali e regionali. In secondo luogo, si intende favorire un maggiore impegno in loco a favore della politica di coesione attraverso un dialogo intensificato nell'ambito dei partenariati tra Commissione, Stati membri e Regioni e una condivisione più chiara e decentrata delle responsabilità in settori quali la gestione e il controllo finanziario. Le proposte mirano altresì ad una suddivisione più precisa delle competenze tra Commissione, Stati membri e Parlamento.

In questa nuova prospettiva, in cui la politica di coesione mira a rispondere in misura più diretta agli obiettivi della Strategia di Lisbona, detta politica necessita di concentrazione tematica e geografica. Per quanto attiene alla prima, al fine di promuovere lo sviluppo sostenibile nell'ambito dei programmi di sviluppo nazionali e regionali per il periodo 2007-2013 e migliorare la competitività nell'economia basata sulla conoscenza, si fa riferimento alle infrastrutture di base, al capitale umano ed alla ricerca/innovazione; per quanto attiene alla concentrazione geografica, occorre considerare che la scelta delle politiche da attuare per combinare oculatamente gli investimenti a favore della crescita dipende dalle caratteristiche specifiche dello Stato membro o della regione, dalla struttura della sua attività economica, dalla natura e dall'entità dei suoi disavanzi strutturali e dai suoi vantaggi relativi potenziali. Pertanto, spetta ai singoli Stati membri e alle singole Regioni trovare la combinazione di politiche più appropriate ai fini dello sviluppo in funzione delle rispettive condizioni economiche, sociali, ambientali, culturali ed istituzionali.

In considerazione di quanto precede e della nuova Strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione, i programmi cofinanziati attraverso la politica di coesione devono concentrare le risorse sulle tre priorità politiche dell'Unione Europea per uno sviluppo sostenibile, che sono:

- rendere più attraenti gli Stati membri, le regioni e le città migliorando l'accessibilità, garantendo servizi di qualità e salvaguardando le potenzialità ambientali;

- promuovere l'innovazione, l'imprenditoria e lo sviluppo dell'economia della conoscenza mediante lo sviluppo della ricerca e dell'innovazione, comprese le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- creare nuovi e migliori posti di lavoro attirando un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro o l'attività imprenditoriale, migliorando l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese e aumentando gli investimenti nel capitale umano.

Al fine di realizzare dette priorità, nella programmazione del nuovo ciclo dei fondi europei 2007-2013 sono state introdotte delle novità, le più rilevanti delle quali sono:

- la definizione dei nuovi obiettivi della politica di coesione. Essi sono stati ridotti a 3, rispetto alla programmazione precedente, e consistono in: Obiettivo Convergenza, volto ad accelerare la convergenza economica degli Stati membri e delle regioni in ritardo di sviluppo; Obiettivo Competitività regionale e occupazione, riguarda tutte le regioni che non rientrano nell'obiettivo convergenza e mira ad anticipare e promuovere i mutamenti economici nelle aree industriali, urbane e rurali, potenziandone la competitività e le attrattive, oltre che incrementandone l'occupazione; Obiettivo Cooperazione territoriale europea, inteso a finanziare la cooperazione transfrontaliera, transnazionale e interregionale,
- la riduzione dei Fondi strutturali europei da quattro a due. Rimangono il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (Fesr) e il Fondo Sociale Europeo (Fse).

Altresì, così come aveva inaugurato il ciclo dei fondi europei 2000-2006, si segue l'orientamento in base al quale gli obiettivi di uguaglianza fra i sessi sono integrati in tutte le politiche e misure. Sulla traccia delineata nella precedente programmazione, il ciclo 2007-2013 insiste sul principio che occorre considerare la dimensione di genere nell'ambito dell'intera programmazione dei Fondi strutturali, come strumento essenziale per lo sviluppo delle pari opportunità fra donne e uomini, secondo un approccio che miri sia alla promozione di misure specifiche a favore delle donne e della parità fra i sessi (azioni positive), sia all'adeguamento di tutte le politiche di genere attraverso azioni di mainstreaming. Tale approccio risulta evidente da una lettura dei Regolamenti comunitari, approvati nel luglio 2006, che stabiliscono le linee direttrici e le finalità dei Fondi europei. L'art. 16 del Regolamento CE n. 1083/2006 – 11 luglio 2006, che reca le disposizioni generali sul Fesr, sul Fse e sul fondo di Coesione, dispone che *“Gli Stati membri devono assicurare il rispetto e la promozione della parità tra i sessi e l'integrazione della prospettiva di genere nella fase di implementazione e di accesso ai Fondi”*. Il Regolamento comunitario sul Fondo Sociale



Europeo (Reg. CE n. 1081/2006 - 5 luglio 2006) – che sostiene le politiche degli Stati membri intese a conseguire la piena occupazione, a migliorare la qualità e la produttività sul lavoro e promuovere l'integrazione sociale e la riduzione delle disparità a livello di occupazione regionale – conferma il sostegno alle pari opportunità attraverso l'approccio duale del gender mainstreaming e delle azioni positive, e all'art. 6 puntualizza *“Gli Stati membri provvedono affinché i programmi operativi comprendano una descrizione delle misure adottate per favorire la parità di genere e le pari opportunità nelle fasi di preparazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei programmi operativi. Gli Stati membri promuovono una partecipazione equilibrata di donne e uomini alla gestione e alla realizzazione dei programmi operativi a livello locale, regionale e nazionale, come opportuno”*.

### ***LE REGIONI DELL'OBIETTIVO CONVERGENZA.***

L'obiettivo Convergenza riguarda gli Stati membri e le regioni il cui PIL pro capite è inferiore al 75% della media comunitaria ed è volto ad accelerare la convergenza degli Stati membri e delle regioni in ritardo di sviluppo, migliorando le condizioni per la crescita e l'occupazione attraverso l'aumento e il miglioramento della qualità degli investimenti in capitale fisico e umano, lo sviluppo dell'innovazione e della società della conoscenza, dell'adattabilità ai cambiamenti economici e sociali, la tutela e il miglioramento della qualità dell'ambiente e l'efficienza amministrativa. L'obiettivo Convergenza si attua negli Stati membri a livello regionale. Per l'Italia, le regioni ammesse sono Puglia, Campania, Calabria e Sicilia, a cui si aggiunge la Basilicata ammessa a beneficiare di questo obiettivo a titolo transitorio (**phasing out**), poiché il suo PIL non è più inferiore al 75% della media comunitaria per un effetto statistico legato all'allargamento dell'Unione Europea.



## ***PROGRAMMA OPERATIVO REGIONE PUGLIA FSE 2007-2013.***

### ***LE PARI OPPORTUNITÀ E L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN PUGLIA.***

Il tasso d'occupazione femminile, nella regione Puglia si attesta (dati 2005) a 18,5 punti percentuali al di sotto della media nazionale (26,8% Puglia e 45,3% Italia) ed ancora più distante da quella dell'UE15 (57,4%).

In detta regione, problemi di discriminazione di genere permangono in tutti gli ambiti della vita economica e sociale: discriminazioni nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro, relativamente ai livelli di reddito, nelle posizioni professionali, nei percorsi di carriera, nell'orientamento, nella formazione e nell'istruzione.

L'accesso al mercato del lavoro della componente femminile risulta essere ancora molto limitato: il tasso di attività femminile è solo del 36,9% (quello maschile è del 69,4%), e delle occupate il 12,2% lavora nell'agricoltura (nel Mezzogiorno il 5,5% ed in Italia il 3,7%). Dalla rilevazione ISTAT 2005 sulla forza lavoro, la Puglia si attesta all'ultimo posto tra le regioni italiane per tasso di occupazione femminile con il 26,8% di occupate, contro una media nazionale del 45,3% ed un tasso di occupazione maschile nella regione del 62,5%. Analogamente il tasso di disoccupazione femminile si attesta al secondo posto in Italia dietro la sola Sicilia, con il 20,9% contro una media nazionale del 10,1% ed una disoccupazione maschile nella regione dell'11,5%.

Gli elementi di criticità che concorrono a sottolineare le difficoltà della condizione femminile nella regione sono:

- la modesta domanda di lavoro espressa dalle imprese pugliesi favorisce la fuga dal mercato del lavoro da parte delle donne, scoraggiate dal rimanervi per la persistente mancanza di opportunità;
- vi è un divario forte nella partecipazione al lavoro con contratti a tempo determinato, a scapito delle donne;
- i dati sull'istruzione mostrano come la percentuale di femmine che transitano dalla scuola dell'obbligo alla scuola secondaria sia più bassa rispetto a quella maschile (in controtendenza con quanto avviene nel resto d'Italia), anche se sul tasso di scolarità regionale calcolato sull'età 14/19 anni, il tasso femminile si conferma sempre superiore di alcuni punti percentuali rispetto a quello maschile;

- sebbene l'offerta di lavoro femminile si presenti con livelli di qualificazione professionale spesso migliori di quelli della componente maschile (il tasso di passaggio dalla scuola superiore all'università, nell'anno accademico 2001-2002 è del 72,1% per le donne e del 57,8% per gli uomini; inoltre le laureate ogni cento donne di 25 anni sono il 20,4% mentre i laureati sono il 15,4% degli uomini della stessa età), la distribuzione nelle professioni evidenzia un forte sottodimensionamento della presenza femminile nelle posizioni più elevate e dotate di maggiore autonomia decisionale;
- l'assenza o l'insufficienza di un adeguato sistema di welfare costituisce non solo un ostacolo al miglioramento delle condizioni di vita e di indipendenza delle donne, ma si configura come vera e propria azione discriminatoria che, di fatto, rende più difficile la loro partecipazione attiva al mercato del lavoro. In proposito il valutatore ha osservato (giugno 2006) che nell'ambito dei POR 2000-2006 è stato privilegiato il sostegno alla creazione di imprenditorialità (attraverso gli strumenti di aiuto agli investimenti delle PMI e all'imprenditorialità femminile) e la partecipazione al mercato del lavoro (soprattutto mediante gli strumenti propri del FSE), mentre è stato decisamente limitato il contributo al miglioramento delle condizioni lavorative e della conciliazione vita lavoro.

Il quadro sopra descritto mette in luce alcune debolezze del posizionamento della regione rispetto al raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Strategia di Lisbona. Il confronto della situazione regionale con quella media comunitaria consente di verificare la sussistenza di alcuni elementi di debolezza sia di carattere strutturale che congiunturale relativamente alla struttura e dinamica del mercato del lavoro pugliese e dei caratteri qualitativi della sua forza lavoro. Dai confronti emerge un quadro tendenzialmente negativo e segnato da caratteri di sensibile ritardo sia rispetto alle condizioni attuali che nel confronto con gli obiettivi fissati al 2010: tasso di occupazione pari al 70% della popolazione attiva; tasso di partecipazione della forza lavoro femminile attiva pari al 60%; tasso di partecipazione per i lavoratori nella fascia 55-64 anni pari al 50%.

## ***STRATEGIA REGIONALE PER LA PROGRAMMAZIONE FSE 2007-2013.***

Per recuperare il ritardo registrato (anche) nell'implementazione delle pari opportunità di genere, la strategia della Puglia per la programmazione 2007-2013 relativa al FSE assume come centrali le indicazioni comunitarie in materia di crescita, occupazione e coesione sociale che vede la nuova Strategia di Lisbona come massimo riferimento strategico. Le politiche regionali, di cui il FSE rappresenta uno strumento di attuazione, vengono pertanto indirizzate al conseguimento degli obiettivi di Lisbona.

Da un'analisi di insieme emerge che nella programmazione 2007-2013 il Fondo sociale europeo intende contribuire alla realizzazione delle politiche di carattere strutturale individuate a livello regionale che hanno la finalità di rendere la Puglia una regione innovativa, nella quale gli obiettivi di sostenibilità e competitività dello sviluppo possano essere raggiunti tramite la valorizzazione del lavoro competente e stabile unitamente a quelli di coesione sociale e di più elevati livelli di benessere e di qualità della vita. Da tale direttrice di sviluppo discendono alcuni obiettivi generali verso cui indirizzare le politiche finalizzate alla coesione economica e sociale; in particolare:

- rafforzare i fattori di attrattività del territorio, migliorando l'accessibilità, garantendo servizi di qualità e salvaguardando le potenzialità ambientali;
- promuovere l'innovazione, l'imprenditoria e lo sviluppo dell'economia della conoscenza anche attraverso la valorizzazione del lavoro competente;
- realizzare condizioni migliori di occupabilità, di coesione ed inclusione sociale.

Da queste tracce rileva come la programmazione del FSE per la Puglia si muove lungo il percorso di attuazione del contesto programmatico della politica europea di coesione e sviluppo delineata attraverso i Consigli di Lisbona, Nizza e Goteborg, degli Orientamenti Strategici Comunitari, e dell'indirizzo dato alle politiche di coesione dal Quadro Strategico Nazionale, ponendosi come il principale strumento di intervento nel campo dell'occupazione e della valorizzazione del lavoro. Ed è su questo stesso sentiero che si estrinseca il sostegno alla pari opportunità attraverso l'approccio duale delle azioni positive e del gender mainstreaming, ovvero con la previsione di interventi specifici a favore del miglioramento delle condizioni di vita e indipendenza delle donne ed una impostazione sensibile al genere di tutte le misure di intervento, come si vedrà più avanti.

A tal fine è doveroso richiamare all'attenzione che l'obiettivo generale delle politiche finanziate dal FSE è quello di conseguire a livello regionale e locale condizioni migliori di occupabilità, di coesione e di inclusione sociale attraverso:

- il miglioramento dell'accesso al mercato del lavoro, rendendo più efficaci le istituzioni del mercato del lavoro e i dispositivi di inserimento occupazionale, ed intervenendo altresì su ogni forma di discriminazione;
- il miglioramento dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese, favorendo la sicurezza e stabilità occupazionale, e la qualità del lavoro;
- l'aumento degli investimenti nella formazione, finalizzato ad elevare le competenze professionali delle persone e la qualità complessiva del sistema formativo.

Il suddetto obiettivo generale della strategia del FSE viene perseguito, come anticipato, considerando in particolare un aspetto di carattere trasversale che conferisce unitarietà e coerenza alle politiche finanziate dal Fondo sociale europeo: la differenza di genere. Lo sviluppo dell'occupazione richiede una forte attenzione alle politiche anti-discriminatorie e a quelle di genere e di conciliazione vita lavorativa - vita familiare, per ridurre i potenziali fattori di difficoltà e per migliorare le condizioni di accesso e permanenza al lavoro (sia delle categorie svantaggiate che) delle donne, sia nella fase di ricerca di lavoro, sia nella fase di rientro nel mercato del lavoro, sia in termini di qualità del lavoro (con riferimento ai percorsi di carriera, divari retributivi, ecc.).

La Regione assicura il rispetto dell'art. 16 del Regolamento 1083/2006 e dell'art. 6 del Regolamento 1081/2006 in tema di parità di genere e della pari opportunità nelle fasi di preparazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei programmi operativi. Garantisce altresì il pieno rispetto del principio di non discriminazione durante tutte le fasi dell'attuazione dei Fondi e in particolare rispetto all'accesso agli stessi.

Il tema della prospettiva di genere costituisce un aspetto centrale che deve connotare il ciclo di programmazione 2007-2013 in tutte le sue fasi.

Nel POR Puglia 2007-2013, la Regione si pone l'obiettivo di disegnare un percorso di sviluppo che sia in grado di eliminare la neutralità di genere dalla programmazione degli interventi, dando luogo ad interventi specifici e azioni positive non limitati alle azioni rivolte alle persone. A tal scopo la Regione evidenzia la necessità di riflettere ed intervenire in maniera simmetrica sul profilo della qualificazione dell'offerta e della domanda di lavoro, prevedendo percorsi formativi spendibili sul mercato del lavoro, richiesti dal sistema imprenditoriale, ma anche in grado di promuovere processi di inclusione e di innovazione sociale, gli unici in grado di qualificare lo sviluppo del territorio in maniera stabile e consolidata. Non si può parlare di sviluppo equo e sostenibile in assenza di politiche di pari opportunità; per converso è dimostrato che la

previsione di politiche che contemplino l'innovazione sociale come asse portante di sviluppo conduce non solo ad una migliore vivibilità e benessere delle persone, ma comporta anche dei benefici economici per il territorio che vede incrementati i livelli di efficienza e di produttività. Per tali ragioni, nel POR Puglia 2007-2013 si sottolinea che gli interventi programmati devono prestare un'attenzione maggiore che in passato alla dimensione di genere in tutte le politiche di sviluppo. In particolare, è nella pianificazione degli Assi di intervento del FSE che si focalizza l'attenzione del carattere trasversale riservato alle politiche di genere, determinando le finalità delle stesse:

- sostenere la partecipazione femminile al mercato del lavoro;
- migliorare la qualità del lavoro delle donne;
- migliorare la capacità di progettare, gestire e valutare l'utilizzo delle risorse in termini di pari opportunità al fine di incrementare la qualità di vita di donne e uomini;
- intervenire in maniera specifica sulle situazioni di disagio o rischio di esclusione sociale;
- promuovere l'iniziativa economica delle donne.

La detta strategia complessiva si realizza, poi, attraverso alcune finalità specifiche che vanno ad interessare, sempre in maniera trasversale, i diversi Assi prioritari del programma, e che consistono nel caso di specie in azioni di intervento sulle condizioni di accesso al mercato del lavoro e sulle prospettive professionali ed occupazionali delle fasce di popolazione maggiormente a rischio di esclusione e di precarizzazione, quali le donne.

### ***INTERVENTI PROGRAMMATI.***

Quanto sinora esposto fornisce gli strumenti per analizzare i programmi di intervento previsti nel POR Puglia 2007-2013 in chiave di implementazione delle pari opportunità di genere nel settore lavoro, formazione e sistema economico e sociale.

### ***ASSE I – ADATTABILITÀ.***

Nell'ambito dell'Asse Adattabilità, tra le priorità che la Regione Puglia intende attuare rilevano i seguenti obiettivi specifici:

- sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori;
- favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro;
- sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità.

Tali obiettivi specifici si declinano nei seguenti obiettivi operativi:

- consolidare la qualificazione dei lavoratori con priorità per donne, persone con più di 45 anni, soggetti con basso titolo di studio;
- rafforzare il canale formativo dell'apprendistato professionalizzante;
- sostenere le riorganizzazioni aziendali e il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori nel caso di crisi produttive aziendali, settoriali e territoriali;
- accompagnare i processi di innovazione e adattabilità dell'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi per accrescere la competitività del sistema economico in un'ottica di coesione sociale e qualità dello sviluppo.

Il sistema produttivo pugliese è caratterizzato dalla presenza rilevante della piccola impresa, che manifesta serie difficoltà nell'affrontare processi di qualificazione continua dei propri dipendenti, e nell'esprimere i propri fabbisogni professionali in funzione degli obiettivi dell'impresa. Pertanto, nel POR Puglia 2007-2013, la Regione evidenzia la necessità di collegare in maniera più sistematica gli interventi di formazione alle esigenze espresse dai sistemi produttivi in una logica complessiva di sviluppo, tenendo presente in particolare l'obiettivo di sviluppare processi di trasferimento tecnologico e di utilizzazione dei risultati delle attività di ricerca. Nello stesso tempo la strategia di coesione sociale, che connota gli interventi a carattere strutturale, richiede politiche ed attività di intervento volte ad integrare nelle attività di formazione continua, riqualificazione e aggiornamento professionale, le categorie di lavoratori scarsamente incluse dagli interventi fin qui realizzati – tra di esse le donne – al fine di garantire i principi di equità nell'accesso, le pari opportunità e l'estensione del lifelong learning anche nell'ambito delle politiche per l'adattabilità.

Quanto sopra espresso verrà promosso tramite:

- attività di formazione continua aziendale, con priorità ai temi dell'innovazione e della ricerca, e alla riqualificazione e aggiornamento professionale di donne, persone con più di 45 anni e soggetti con basso titolo di studio;
- azioni di formazione connesse con la realizzazione di contratti di programma e delle altre forme di programmazione negoziata;



- analisi dei fabbisogni occupazionali, professionali e formativi del sistema produttivo pugliese;
- formazione esterna nell'apprendistato professionalizzante e azioni di supporto per lo sviluppo e l'estensione del dispositivo;
- azioni per il miglioramento della qualità del lavoro e della sua stabilizzazione con particolare riguardo alla valorizzazione professionale della persona;
- iniziative per consolidare le imprese esistenti e diffondere la nascita di cultura imprenditoriale per la creazione di nuove imprese.

## ***ASSE II – OCCUPABILITÀ.***

Nella programmazione dell'Asse Occupabilità, la Regione Puglia decide interventi di azioni positive volti a:

- migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere.

Tale obiettivo specifico si declina nell'obiettivo operativo:

- sostenere l'accesso delle donne al mercato del lavoro.

L'analisi del contesto regionale del mercato del lavoro ha mostrato come negli ultimi anni il sistema produttivo pugliese abbia avuto una insufficiente capacità di creare lavoro, soprattutto per i giovani e le donne, arrestando il processo di riduzione dei divari che aveva caratterizzato gli ultimi anni del secolo scorso. Questo ha determinato tassi di occupazione e di disoccupazione lontani non solo dagli obiettivi fissati dalla Strategia europea per l'occupazione, ma anche dai valori medi nazionali e delle regioni del Mezzogiorno. Nello stesso tempo forte e crescente è la presenza di lavoro irregolare, che coinvolge in particolare lavoratori stranieri, soprattutto nell'agricoltura, nell'edilizia e nei servizi, e che determina criticità sul piano della legalità e della certezza del diritto.

L'insieme di tali considerazioni ha portato la Regione a programmare il proprio intervento sulla rimozione delle cause che determinano basse condizioni di occupabilità per la popolazione pugliese nel suo complesso e con particolare riferimento alle categorie che più di altre soffrono di una tendenza all'esclusione crescente dal mercato del lavoro (donne, ...). Questo obiettivo sarà perseguito essenzialmente attraverso tre principali direttrici di intervento:

- qualificare ulteriormente il sistema pubblico dei servizi per il lavoro, quale snodo per il governo delle politiche di inserimento lavorativo e di incontro domanda-offerta di lavoro;

- potenziare e qualificare i dispositivi di politica attiva del lavoro per finalizzarli alla creazione di occupazione stabile;
- realizzare un sistema di interventi integrati di contrasto all'economia sommersa.

Le linee di azione prioritarie attraverso le quali conseguire gli obiettivi specifici ed operativi sopra evidenziati riguardano un vasto programma finalizzato al conseguimento dei target della Strategia europea dell'occupazione, relativi ai tassi di occupazione della popolazione attiva, intervenendo in maniera mirata sulle condizioni di esclusione dal mercato del lavoro che caratterizzano gli specifici target di riferimento. In questo ambito si intende perseguire l'obiettivo dell'affermazione di pari opportunità di accesso e di carriera delle donne, la cui situazione di svantaggio sul mercato del lavoro rappresenta il principale punto di debolezza del sistema economico e sociale pugliese. Per il conseguimento del suddetto obiettivo, il POR Puglia 2007-2013 prevede misure di intervento che si sostanziano in:

- interventi per la promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro;
- interventi di sostegno agli accordi fra le parti sociali finalizzati all'inserimento lavorativo previo percorso di formazione mirata;
- azioni per la promozione della formazione di cooperative giovanili e di donne;
- servizi ed incentivi per formazione, consulenza e orientamento finalizzati al sostegno all'autoimprenditorialità (in forma singola o associata), in particolare per donne giovani o espulse dal mercato del lavoro, con particolare attenzione ai settori innovativi e/o della tradizione produttiva regionale;
- introduzione e messa a regime di politiche di conciliazione per promuovere l'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla frequenza ai percorsi formativi, attraverso lo sviluppo di servizi innovativi come il tutoraggio e i voucher di conciliazione;
- iniziative a supporto della lotta alle discriminazioni retributive e di carriera per le donne;
- rafforzamento e qualificazione dell'offerta di servizi attraverso la formazione di nuove figure professionali, quali figure di "sostituzione" per favorire le donne lavoratrici;
- percorsi integrati e individualizzati per il recupero e la transizione al lavoro delle donne, anche in condizione di disagio sociale.

### ***ASSE III – INCLUSIONE SOCIALE.***

Nella programmazione dell'Asse Inclusion sociale, la Regione Puglia ha definito quali priorità da attuare quelle miranti a:

- sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro.

Tale obiettivo specifico si declina nei seguenti obiettivi operativi:

- promuovere azioni di sistema finalizzate alla rimozione delle cause di esclusione e discriminazione sociale delle persone svantaggiate per favorirne l'inserimento sostenibile nel mercato del lavoro, attraverso l'integrazione fra orientamento, accompagnamento, tutoraggio, strumenti di politica attiva, collocamento mirato, servizi sociali e sanitari;
- supportare l'inserimento e il reinserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati;
- potenziare l'offerta delle nuove imprese e professioni sociali per favorirne l'occupabilità delle persone svantaggiate.

In Puglia è particolarmente evidente la situazione delle categorie svantaggiate e la difficoltà di assoggettarle in misura ampia a politiche attive del lavoro che garantiscano un adeguato livello di inserimento occupazionale; ciò è dovuto al basso grado di infrastrutture sociali, e quindi di una scarsa capacità di "presa in carico" dei soggetti appartenenti alle categorie svantaggiate, di cui soffre la regione. Al contempo l'incidenza di diverse categorie di soggetti svantaggiati risulta in Puglia più elevata rispetto alla media nazionale e a quella delle regioni dell'obiettivo Convergenza.

Per superare le anzidette difficoltà, la Regione ha affidato a questo Asse l'obiettivo di perseguire l'inserimento lavorativo delle persone in condizioni di svantaggio superando la tradizionale separatezza che ha sempre caratterizzato il rapporto tra politiche attive del lavoro e politiche di inclusione sociale, e che non ha consentito agli interventi realizzati di conseguire gli effetti attesi; ha, altresì, configurato le azioni come orientate dall'esigenza di intervenire sull'insieme degli ambiti su cui si fondano le politiche di inclusione sociale, e cioè le condizioni di contesto, le dotazioni in termini di offerta di imprese e professioni. Nello specifico il POR Puglia 2007-2013 ha previsto azioni di:

- sviluppo delle reti di sostegno per la transizione al lavoro e l'inserimento lavorativo;

- percorsi integrati (orientamento, formazione, collocamento mirato) di inserimento e reinserimento lavorativo e attivazione di forme di tutoraggio individuale per soggetti svantaggiati;
- qualificazione professionale e creazione di nuovi profili nel settore dei servizi sociali;
- servizi integrati (formazione, orientamento, incentivi) per la creazione di nuovi sbocchi occupazionali nel settore dei lavori di cura.

#### ***ASSE IV – CAPITALE UMANO.***

La Regione Puglia, avendo registrato quale principale ostacolo alla crescita dell'occupazione e alla intensificazione dello sviluppo economico a livello regionale e locale la insufficienza delle competenze professionali della popolazione pugliese, ha definito nell'ambito dell'Asse Capitale umano, i seguenti obiettivi specifici:

- elaborazione, introduzione e attuazione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento;
- aumentare la partecipazione all'apprendimento permanente, anche attraverso provvedimenti intesi a ridurre l'abbandono scolastico e le disparità di genere rispetto alle materie;
- aumentare l'accesso all'istruzione e alla formazione iniziale, professionale ed universitaria, migliorandone la qualità;
- creare reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale.

Ha poi declinato gli obiettivi specifici di cui sopra nei seguenti obiettivi operativi:

- aumentare la qualificazione del sistema regionale dell'istruzione, della formazione e del lavoro;
- prevenire la dispersione scolastica con interventi di recupero delle competenze ed erogazione di servizi di sostegno;
- sostenere l'innalzamento della qualificazione e delle professionalità aumentando la frequenza ai percorsi di formazione permanente.

In questo Asse la Regione non ha programmato azioni positive in materia di parità di genere, bensì, avendo disposto l'adozione dell'approccio trasversale, ha proceduto a sottolineare indistintamente gli alti tassi di dispersione scolastica – che determinano la non efficace diffusione di quell'insieme di competenze minime necessarie a garantire

l'accesso al mercato del lavoro – una scarsa propensione all'aggiornamento professionale e culturale lungo tutto l'arco della vita – che porta all'obsolescenza delle competenze possedute e all'aumento del mismatch tra domanda e offerta di lavoro – ed una debole diffusione di competenze “alte” – che frenano gli obiettivi di anticipazione dei cambiamenti e che sono diventate il principio guida delle politiche di coesione a livello regionale. Si enfatizza, altresì, come detto risultato derivi dalla insufficienza di investimenti per la promozione e lo sviluppo del capitale umano e da un sistema della formazione, istruzione e lavoro scarsamente integrato e non ancora caratterizzato pienamente dagli elementi di qualità delineati dalle politiche comunitarie e nazionali sul tema.

Pertanto, l'obiettivo dell'Asse è quello di migliorare il livello di competenze del capitale umano pugliese attraverso l'estensione e la diversificazione dell'offerta di opportunità formative lungo tutto l'arco della vita, e il miglioramento della qualità dell'offerta tenendo anche conto delle esigenze del sistema economico e sociale. L'insieme delle filiere formative sarà caratterizzato da un orientamento rivolto a garantire condizioni di effettivo accesso al mercato del lavoro, tramite:

- una azione integrata di contrasto alla dispersione scolastica, che associ a percorsi di recupero delle competenze di base, trasversali e professionalizzanti anche azioni sul contesto di riferimento, tali da aumentare l'attrattività del sistema scolastico e la sua capacità di proporsi come ambito per un'efficace accesso al mondo del lavoro;
- interventi diretti all'ottenimento da parte dei giovani della qualifica o del diploma, intesi come livello minimo di conoscenza e competenze necessarie per l'inserimento occupazionale;
- l'orientamento della formazione superiore anche verso competenze tecnico-scientifiche;
- la costruzione di un sistema di formazione permanente a carattere professionalizzante in grado di rendere effettivo l'obiettivo dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita ed innalzare il non soddisfacente livello di partecipazione della popolazione ai percorsi formativi e di educazione che caratterizza la regione Puglia.

Per il conseguimento degli obiettivi suddetti, il POR Puglia 2007-2013 ha previsto l'attuazione di diverse tipologie di intervento; tra di esse si segnalano:

- adeguamento dei sistemi della formazione professionale, dell'istruzione e del lavoro, in particolare attraverso la messa a regime del sistema di accreditamento degli organismi di formazione, e lo sviluppo del sistema delle competenze, dei crediti formativi e del repertorio delle qualifiche;
- prevenzione della dispersione scolastica attraverso interventi finalizzati a migliorare la funzione di inclusione sociale del sistema scolastico (orientamento, socializzazione extra-scolastica);
- interventi per promuovere il successo scolastico attraverso strategie didattiche e formative orientate a migliorare le competenze di base attraverso la valorizzazione delle potenzialità dei singoli;
- percorsi formativi e servizi successivi al conseguimento dell'obbligo scolastico fino a 16 anni, rivolti all'acquisizione di una qualifica;
- percorsi di stage per allievi delle scuole superiori;
- formazione, anche in forma individualizzata, finalizzata alla manutenzione ed aggiornamento delle competenze di occupati e disoccupati lungo tutto l'arco della vita, di supporto ai propri percorsi professionali ed occupazionali e alle modifiche nelle caratteristiche dei sistemi produttivi locali.

## ***PROGRAMMA OPERATIVO REGIONE CAMPANIA FSE 2007-2013.***

### ***LE PARI OPPORTUNITÀ E L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN CAMPANIA.***

Nel corso del precedente periodo di programmazione 2000-2006, la Regione Campania, in coerenza con gli obiettivi strategici di coesione sociale fissati sia a livello europeo che nazionale, ha avviato numerose azioni orientate a promuovere le pari opportunità e a ridurre le disparità di genere in tutti i settori e ambiti, prestando particolare attenzione anche alla diffusione di una cultura di genere. Ciò nonostante, i valori registrati dai principali indicatori del mercato del lavoro restano ancora lontani dagli obiettivi fissati dalla Strategia di Lisbona. Nel periodo 1995-2005 il tasso di occupazione femminile è cresciuto di appena un punto percentuale passando dal 26,9% al 27,9%, e mostrando un gap ancora rilevante con i valori medi europei, in cui si registra un tasso di occupazione pari al 56,3% dell'UE25, ed ancora lontano dal raggiungimento del target di Lisbona, fissato al 60% per il 2010. Diversamente, nello stesso arco temporale, il tasso di disoccupazione è diminuito di circa 9 punti percentuali passando dal 29,7% al 20,8%; questo risultato, sebbene sia superiore di quasi 10 punti percentuali rispetto a quello registrato nella popolazione maschile (11,9%), e sia ancora evidente il divario rispetto ai valori nazionali (10,1%) ed europei (9,9% dell'UE25), sicuramente costituisce un dato confortante. 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, alla riduzione del numero di persone in cerca di lavoro (-7,3%) e al decremento del tasso di attività, che si è assestato al 35,2%; detto valore è di gran lunga inferiore a quello registrato nel resto del Paese (50,4%) e alla media europea (61,8%) (dati 2005).

Se poi si analizza il tasso di occupazione in termini di età, si rileva che la fascia più anziana della popolazione (55-64 anni) è occupata per il 32,4% (dati 2005), valore che, anche se di poco superiore ai livelli medi nazionali (31,4%), continua ad esprimere un forte divario sia rispetto ai dati medi europei (42,5% dell'UE25), sia rispetto al target indicato dalla Strategia di Lisbona (50% nel 2010). Inoltre, se si osserva il differenziale di genere esistente nella fascia di età considerata, il gap con i valori medi europei è particolarmente evidente nella popolazione femminile in cui si registra un tasso di occupazione pari al 18,4% contro il 33,7% dell'UE25. Questi dati inducono a riflettere

sulla circostanza che i lavoratori anziani sono quelli che incontrano maggiore difficoltà di reinserimento lavorativo, con evidenti rischi di marginalizzazione e fuoriuscita anticipata dal mercato del lavoro, e che per il segmento femminile dette difficoltà sono moltiplicate.

La fascia più giovane della popolazione attiva (15-24 anni), invece, registra un elevato tasso di disoccupazione, che assestandosi al 38,8% (dati 2005), è in linea con le aree del Mezzogiorno, ma ancora lontano dai valori registrati all'interno del Paese (24%) e dell'UE25 (circa 8%). Tale dato diventa più allarmante se si considera che quasi il 50% dei giovani della fascia di età considerata è in cerca di occupazione da almeno 12 mesi. Proseguendo nell'analisi di genere, si osserva che il 43% delle donne disoccupate campane sono di età compresa tra i 15 e i 24 anni; tale dato, sebbene inferiore a quello delle altre regioni del Mezzogiorno (44,6%), è particolarmente allarmante se confrontato con i valori registrati, nello stesso periodo, nel resto del Paese (27,4%) e nelle altre regioni europee (18,9%). La lettura congiunta del tasso di disoccupazione femminile giovanile con il valore dell'incidenza della disoccupazione femminile di lunga durata, assestandosi 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 in misura più pesante sulla componente femminile della popolazione.

In sintesi, 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 dei 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. Codesta insufficienza ha una consistente ricaduta sul carico assistenziale delle famiglie, principalmente delle donne, come testimoniato anche dalla diminuzione che si registra nei livelli occupazionali femminili al variare del numero dei figli. Nonostante ciò, non va sottovalutata la capacità dimostrata dalle donne lavoratrici di individuazione di strategie di conciliazione, come dimostra l'avvenuto incremento di 2 punti percentuali registrato nel ricorso al lavoro part-time nel decennio 1993-2003.



Un altro dato positivo si registra in relazione alle lavoratrici indipendenti impegnate in attività imprenditoriali, le quali raggiungono un tasso del 29,1%, superando la media nazionale di quasi 4 punti percentuali (25,4%). In merito, i dati riferiscono la prevalenza della presenza di imprese femminili nei settori tradizionali, contro una presenza ancora marginale nei settori produttivi strategici.

Risultati più confortanti derivano dall'osservazione dei principali indicatori relativi ai livelli di istruzione e formazione della componente femminile della popolazione. Infatti, si registra un costante e sensibile aumento sia delle donne che partecipano ai percorsi di istruzione secondaria superiore (87,8%), sia del livello di istruzione delle giovani (15-19 anni, 98,3%), che, anche se in misura minima, ha superato il livello registrato nella componente maschile (97,6%). Un sensibile incremento si registra anche nel numero delle donne laureate in materie scientifiche, il cui dato percentuale (7,5%) si porta in linea con i valori registrati dall'UE25 (7,9%). In merito, poi, alla partecipazione femminile adulta (25-64 anni) ad attività di istruzione e/o formazione permanente rileva un tasso del 5,1%, di poco superiore a quello maschile (4,9%), pur se ancora lontano da quello registrato dall'UE25 (11,9%).

### ***STRATEGIA REGIONALE PER LA PROGRAMMAZIONE FSE 2007-2013.***

Alla luce dell'analisi testé svolta, la strategia della Campania per la programmazione 2007-2013 relativa al FSE assume come centrale il rafforzamento delle politiche di genere, poiché 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. Muovendo da questo approccio, la strategia PO amplia e rinnova le modalità di azione politico/programmatoria della Regione verso una maggiore selettività nella scelta delle priorità. Questo approccio comporta una necessaria sinergia tra la Politica di Coesione e la Strategia di Lisbona, assegnando un ruolo centrale alla valorizzazione e allo sviluppo delle risorse umane e puntando alla realizzazione di investimenti mirati a:

- aumentare l'accesso e la frequenza alle attività formative;
- creare nuove iniziative produttive;
- promuovere e diffondere l'innovazione;

- sostenere maggiori livelli di competitività grazie ad un uso più intensivo ed ampio del bene conoscenza.

Le scelte operate dalla Regione Campania prefigurano per la programmazione del FSE 2007-2013 l'impegno di creare le premesse per accompagnare e sostenere i processi di trasformazione da una condizione di arretratezza produttiva ad una in cui si possano innescare processi virtuosi ed autonomi di crescita in grado di traghettare il sistema produttivo verso una economia della conoscenza. Una finalità che si basa su una azione a doppia valenza in cui si associano le linee di intervento di alta priorità strategica (traiettorie di crescita e sviluppo) con quelle serventi, imprescindibili alle prime (traiettorie di rimozione degli ostacoli alla crescita ed allo sviluppo).

Per quanto concerne più specificamente il campo d'azione della programmazione operativa del FSE, la Regione Campania ha assunto quale obiettivo strategico generale quello del sostegno alla riduzione, al 2013, del tasso di disoccupazione. Per il conseguimento della detta finalità costituisce elemento di sviluppo strategico, all'interno delle politiche per l'occupazione che la Regione intende sviluppare con il concorso del FSE, il consolidamento delle pari opportunità. Come anticipato, 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 ai cittadini 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 per la Campania sono orientate a promuovere le 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 consentano di conciliare i tempi di lavoro con la vita familiare e personale. Al riguardo si ribadisce che la Regione Campania, già per il periodo di programmazione 2000-2006, ha fortemente investito nelle politiche per le pari opportunità; tuttavia, come evidenziato, 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 quest'ultimo che richiede il consolidamento e l'attivazione di nuovi strumenti, inclusi quelli per il mainstreaming di genere, a sostegno delle politiche attivate nello scorso periodo di programmazione.

### ***INTERVENTI PROGRAMMATI.***

In ottemperanza a quanto sopra analizzato e prefissato, la Regione Campania promuove, con il FSE 2007-2013, l'implementazione delle pari opportunità nelle politiche occupazionali, tenuto conto degli obiettivi di Lisbona in materia.

### ***ASSE I – ADATTABILITÀ.***

Con la programmazione di questo Asse la Regione intende sostenere il tessuto produttivo campano migliorando le capacità della forza lavoro occupata ad acquisire le competenze ed i saperi necessari a condurre il sistema produttivo verso una economia fondata sul bene conoscenza. A tal fine sono stati fissati i seguenti tre obiettivi specifici:

- sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori;
- favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro;
- sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità.

Detti obiettivi specifici trovano il loro riscontro negli obiettivi operativi tra cui si evidenziano:

- rafforzare il sistema della formazione continua attraverso forme di accompagnamento all'impresa e voucher per i lavoratori;
- attuare nuove tipologie di apprendistato;
- migliorare l'adattabilità dei lavoratori alle innovazioni tecnologiche ed organizzative con particolare attenzione alla componente femminile, ai lavoratori anziani e meno qualificati nonché al settore turistico sostenibile;
- contrastare la precarizzazione dei lavoratori in condizione di minore stabilità lavorativa attraverso interventi mirati di formazione e rafforzamento dei sistemi di protezione;

- rafforzare la crescita della responsabilità sociale delle imprese e l'impegno a favore della sicurezza e dell'emersione del lavoro irregolare, prevedendo opportuni criteri finalizzati all'inserimento di soggetti svantaggiati ed il rispetto delle parità di genere;
- favorire la diffusione di modelli organizzativi flessibili capaci di conciliare le esigenze di competitività delle imprese con le esigenze di sicurezza, stabilità e conciliazione;
- favorire l'innovazione del tessuto produttivo attraverso processi di formazione e riorganizzazione del personale tecnico di alta specializzazione e del management;
- rafforzare le capacità di contrastare i rischi di disoccupazione dei lavoratori interessati da situazioni di crisi di impresa attraverso la riqualificazione e la valorizzazione delle competenze;
- contrastare la fuga dei talenti incentivandone l'inserimento nelle realtà produttive e di ricerca locali.

La regione Campania, a partire dalla seconda metà degli anni '90, con una punta raggiunta nel biennio 2003-04, ha intrapreso un progressivo percorso di crescita, come testimoniano i principali indicatori macroeconomici il cui valore, in alcuni casi, è aumentato ad un tasso più elevato rispetto al resto del Paese, sebbene in misura minima. Nonostante la detta dinamica positiva, la battuta d'arresto dell'economia regionale, verificatasi nel corso del 2004, dimostra che il processo di sviluppo dell'economia campana, benché significativo, non ha consentito il recupero di alcuni ritardi strutturali e la riduzione delle criticità collegate allo sviluppo della capacità competitiva. Per superare dette debolezze, la Regione nel POR muove i suoi sforzi in termini di rafforzamento del sistema, di potenziamento del rapporto scuola-formazione-lavoro intervenendo, secondo una logica integrata, sui singoli settori coinvolti, allo scopo di rendere la formazione trasversale a tutti gli obiettivi strategici prioritari. Altresì, allo stesso fine, la Regione si propone di valorizzare la capacità propositiva del sistema delle imprese campane in materia di analisi dei fabbisogni formativi in modo da garantire un'offerta di formazione continua adeguata all'evoluzione del sistema ed in grado di colmare i gap in particolari aree tematiche. Si tratta di sviluppare una capacità pro attiva degli attori produttivi del sistema, così da favorire la partecipazione all'elaborazione e alla gestione degli interventi e stimolare le loro capacità di produttori di saperi e fare in modo che i luoghi della produzione e del lavoro diventino attraverso l'apprendimento, anche ambiti del miglioramento continuo delle competenze. In

un'ottica di accrescimento e miglioramento delle opportunità di impiego, la Regione ha indicato azioni ed operazioni primarie, tra le quali rilevano:

- interventi volti a strutturare un modello per la programmazione, gestione e controllo dell'offerta di attività di formazione continua;
- azioni di aggiornamento delle qualifiche e acquisizione di nuove competenze da parte dei lavoratori delle PMI;
- formazione per il rafforzamento delle competenze e stabilizzazione professionale di specifiche categorie di lavoratori, in particolare donne e lavoratori anziani e di particolari settori come quello turistico;
- interventi formativi, incentivi e servizi rivolti ad occupati con contratti atipici, attraverso percorsi flessibili e/o individualizzati, finalizzati a stabilizzare l'occupazione;
- azioni di perfezionamento per ampliare o arricchire la professionalità con finalità di promozione professionale o di mobilità lavorativa;
- azioni di sostegno all'attuazione di forme contrattuali "family friendly" rispondenti ai tempi delle lavoratrici, ma anche dei lavoratori anziani, attraverso la flessibilizzazione degli orari di lavoro part-time;
- progettazione di interventi sull'organizzazione del lavoro che facilitino il prolungamento dell'età lavorativa adatta al ruolo aziendale specifico;
- progetti pilota di telelavoro a sostegno delle politiche di conciliazione finalizzate all'adattabilità delle donne;
- nuove forme di formazione finalizzata all'inserimento lavorativo.

## ***ASSE II – OCCUPABILITÀ.***

La regione Campania, pur a fronte di una crescita importante nel tasso di attività e di occupazione registrata negli ultimi anni, è ancora distante dai dati medi nazionali, e ancor di più lo è dagli obiettivi di Lisbona. Con il fine di ridurre detto divario, la strategia del presente Asse è strettamente rivolta a garantire uno sforzo straordinario per recuperare le sacche di inefficienza ancora presenti nel mercato del lavoro e all'ampliamento e al rafforzamento delle politiche attive del lavoro, in particolare per quanto riguarda i giovani e le donne. Percorrendo la strada così tracciata, la Regione, nell'ambito del POR FSE 2007-2013, Asse Occupabilità, ha individuato i seguenti obiettivi operativi:

- potenziare ed innovare i servizi di orientamento dei Centri per l'Impiego e della formazione in particolare per i giovani inoccupati;
- rafforzare l'inserimento/reinserimento lavorativo dei lavoratori adulti attraverso percorsi integrati ed incentivi;
- favorire la diffusione di azioni formative integrate rivolte ai giovani incentrate sull'alternanza tra scuola e luoghi dell'impresa;
- consolidare ed ampliare il sistema di incentivi rivolti ai segmenti deboli del mercato del lavoro, con priorità ai giovani, ai disoccupati di lunga durata e alle donne;
- sostenere la creazione di impresa da parte dei giovani e delle donne;
- rafforzare le politiche preventive e curative della disoccupazione dei giovani e dei disoccupati di lunga durata;
- consolidare e diffondere gli strumenti di conciliazione e i servizi per l'occupabilità e per l'occupazione femminile;
- promuovere azioni di supporto, studi, analisi, nonché la predisposizione e sperimentazione di modelli che migliorino la condizione femminile nel mercato del lavoro.

In Campania una larga maggioranza di individui, giovani e adulti, e specialmente donne, non hanno mai avuto un'esperienza di lavoro significativa. Pertanto, il piano di politiche che la Regione ha programmato di attuare, pur nel rispetto delle diverse tipologie di destinatari, pone una particolare attenzione all'elemento motivazionale sia nel caso di interventi a carattere preventivo sia per quelli rivolti ad individui che da molto tempo sono lontani dal mercato del lavoro. L'obiettivo interviene sulla disoccupazione attraverso l'utilizzazione di strumenti efficaci per favorire l'inserimento o il reinserimento nel mercato specifico, orientati a migliorare la probabilità di inserimento lavorativo degli individui in una fase il più possibile iniziale rispetto alla loro entrata nel mercato. Tale finalità si realizza attraverso l'offerta sistematica e generalizzata di azioni capaci di evitare in primis l'entrata nella disoccupazione e, in caso di risultato negativo, che questa diventi di lunga durata. Altresì, la Regione ha predisposto una serie di azioni positive volte a facilitare l'entrata e la permanenza delle donne sul mercato del lavoro sia in maniera diretta sia attraverso iniziative che agevolano le imprese nell'utilizzo di modalità organizzative compatibili con la conciliazione tra lavoro e vita familiare. Tutte dette azioni si concretizzano in :

- azioni a sostegno del lavoro autonomo e della creazione di impresa;

- erogazione di borse di lavoro o sussidi alla realizzazione di piani di inserimento professionale;
- percorsi di specializzazione coerenti con le competenze certificate e con le esigenze del mercato del lavoro, finalizzati al reinserimento lavorativo, e che rilasciano crediti formativi utili anche al rientro nel sistema scolastico;
- azioni di riconversione professionale volte al reinserimento nel mercato del lavoro dopo un periodo di abbandono dell'attività professionale, con obiettivi di prevenzione e cura della disoccupazione, dando comunque priorità all'approccio preventivo;
- potenziamento della rete regionale dei Centri per l'Occupabilità Femminile;
- consulenza e tutoraggio individualizzato e/o di gruppo per la costruzione di carriere professionali e percorsi di outsourcing e outplacement, con riferimento particolare alle donne;
- percorsi integrati e individualizzati per la transizione al lavoro delle donne, con particolare attenzione a quelle residenti nelle aree urbane a maggiore disagio sociale e ai fenomeni di "multidiscriminazione" che investono donne immigrate e in età giovanile;
- voucher per le donne per l'acquisizione di servizi che ne facilitino la partecipazione al mercato del lavoro;
- progetti pilota di telelavoro a sostegno delle politiche di conciliazione finalizzate all'occupabilità femminile;
- sperimentazione di "figure di sostituzione" per venire incontro alle esigenze delle lavoratrici autonome in caso di allontanamento momentaneo dalla vita professionale.

### ***ASSE III – INCLUSIONE SOCIALE.***

Il POR FSE 2007-2013 della Campania fa della promozione dei giovani e delle donne in difficoltà – in tema della loro collocazione autonoma nel mercato del lavoro – uno dei punti fondamentali della strategia prioritaria a favore dell'inclusione sociale che Regione ed enti locali devono attuare. A tal fine la Regione ha individuato una strategia articolata nel seguente obiettivo specifico:

- sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro.

Detto obiettivo specifico viene declinato in obiettivi operativi, tra cui rilevano:

- sviluppare l’inserimento lavorativo e sociale delle categorie in condizioni di svantaggio occupazionale anche migliorando l’integrazione tra scuola, formazione, lavoro e cura;
- sostenere l’uscita da condizioni di vecchie e nuove povertà;
- rafforzare la cultura delle pari opportunità per prevenire e combattere ogni forma di discriminazione dei disabili nei posti di lavoro;
- diminuire l’abbandono scolastico e formativo con riferimento, in particolare, ai giovani alle aree urbane degradate, favorendo la mobilità tra diverse filiere formative inclusa quella lavorativa;
- promuovere forme di cittadinanza consapevole e partecipativa;
- sostenere e promuovere servizi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza dei cittadini e per il ripristino della legalità;
- promuovere l’inclusione sociale dei giovani attraverso azioni di diffusione culturale anche facilitando ed ampliando l’accesso ai servizi regionali e territoriali.

La Campania è una regione socialmente stratificata nella quale alcuni grandi gruppi (disoccupati di lunga durata, giovani dotati di un basso livello di istruzione, famiglie con redditi saltuari, immigrati) sono a rischio di esclusione dal mercato del lavoro e da standard dignitosi di consumo e benessere. Pertanto, 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 complementarità 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 ed 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 alla 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 integrate alle politiche di prevenzione e lotta alla criminalità, alla dispersione scolastica e al disagio sociale, ponendo l'attenzione alla qualità della vita e 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. Tra queste ultime la Regione ha predisposto:

- percorsi integrati e individualizzati per la transizione al lavoro delle donne, con una particolare attenzione ai fenomeni di “multidiscriminazione” che investono donne immigrate e in età giovanile;
- interventi di potenziamento a livello locale dell'integrazione tra servizi e politiche educative, della formazione professionale, del lavoro, della cura e dell'inclusione sociale per favorire il recupero e l'inserimento lavorativo e sociale;
- attività di formazione complementare e incentivi anche di tipo finanziario finalizzati a minimizzare gli effetti sugli esiti scolastici e formativi attribuibili a fattori di origine sociale e territoriale degli studenti;
- attività formative volte a favorire l'occupabilità dei giovani fuoriusciti precocemente dal sistema educativo tarate sulla base delle caratteristiche ed esigenze di questo target;
- costituzione e sviluppo di servizi di sostegno e di reti di solidarietà e di assistenza formali ed informali per favorire l'inclusione di soggetti a rischio di esclusione sociale;
- qualificazione delle Pubbliche Amministrazioni sulla legalità anche attraverso l'individuazione di figure professionali in grado di progettare e implementare servizi alla persona e strumenti operativi per la legalità e la sicurezza.

#### ***ASSE IV – CAPITALE UMANO.***

Con la strategia disegnata per questo Asse la Regione Campania mira a favorire il rafforzamento e lo sviluppo del capitale umano, di cui la regione stessa dispone, valorizzando la risorsa giovani e migliorando qualitativamente il sistema di offerta scolastico formativo secondo un approccio attento al life long learning ed al life wide learning. A tal fine la Regione ha delineato nel POR FSE 2007-2013 quattro obiettivi specifici:

- elaborazione, introduzione e attuazione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento;
- aumentare la partecipazione all'apprendimento permanente, anche attraverso provvedimenti intesi a ridurre l'abbandono scolastico e le disparità di genere rispetto alle materie;
- aumentare l'accesso all'istruzione iniziale, professionale e universitaria, migliorandone la qualità;
- creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, il mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione.

I su indicati obiettivi specifici trovano riscontro in obiettivi operativi, tra cui rilevano:

- rafforzare la qualità e l'attrattiva dell'istruzione e della formazione rafforzandone le relazioni con il territorio;
- sostenere l'alternanza scuola-lavoro anche attraverso percorsi integrati e le esperienze formative in impresa;
- aggiornare il sistema delle qualifiche professionali, tenendo conto dei fabbisogni professionali e formativi espressi dalle micro, piccole e medie imprese;
- garantire la trasparenza delle competenze acquisite dalle persone ed il loro diritto alla mobilità lavorativa verticale ed orizzontale;
- sostenere l'obbligo scolastico a 16 anni attraverso l'integrazione tra scuola, formazione e formazione sul lavoro;
- migliorare il livello qualitativo dell'offerta scolastico-formativa e la tenuta dei percorsi di istruzione-formazione anche attraverso la formazione del personale docente e non docente;
- favorire la presenza femminile all'interno dei percorsi formativi a carattere tecnico scientifico;

- favorire il processo di costruzione di un'offerta formativa iniziale, professionale e universitaria di qualità e basata sul ciclo di vita dei soggetti attenta all'alternanza e a favorire l'apprendimento specialistico;
- migliorare le caratteristiche, l'attrattività, nonché l'accessibilità, dell'offerta di formazione per gli adulti in particolare nel settore della ricerca e dell'innovazione;
- favorire la creazione di poli formativi legati alle vocazioni produttive territoriali;
- rafforzare la rete e l'azione dei distretti di alta tecnologia attraverso la formazione e la diffusione dei risultati della ricerca sul territorio;
- sostenere l'orientamento dei giovani verso la ricerca e la scienza.

Tenuto conto delle carenze e criticità in materia di formazione della regione Campania, i suoi organi governativi hanno deciso di impiegare il FSE 2007-2013 per favorire i processi di sviluppo delle capacità relazionali e di interpretazione dei cittadini così da ampliare le opportunità di arricchimento delle loro conoscenze e di potenziare le possibilità per un orientamento strutturato, nell'ottica dell'apprendimento per tutto l'arco della vita. La Regione si propone di realizzare gli obiettivi su esposti a mezzo di:

- interventi a sostegno dell'integrazione tra percorsi scolastici e di formazione professionale e mondo del lavoro per la costruzione di un'offerta formativa life long learning;
- nuove tipologie di azioni destinate al supporto di tirocini formativi ed alla formazione finalizzata all'inserimento lavorativo;
- progettazione e sviluppo di metodi e strumenti innovativi per la formazione finalizzata all'impiego;
- percorsi modulari di specializzazione successivi all'adempimento dell'obbligo formativo, finalizzati alla certificazione di competenze pieces in linea con le esigenze del mercato del lavoro, utili anche al rientro nel sistema scolastico o all'accesso a percorsi di formazione professionale di livello superiore;
- incentivi per l'individuazione di prassi che agevolino una più forte assunzione di responsabilità dell'impresa nella formazione iniziale e permanente – flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro, adozione di conti correnti del tempo, aspettative per la formazione, etc.;
- interventi per la crescita dimensionale della presenza femminile nei percorsi di studio e nelle carriere tecnico-scientifiche;
- percorsi formativi di seconda chance – anche attraverso l'integrazione dell'offerta scolastica e della formazione professionale – per gli adulti che non hanno

conseguito alcun titolo di studio e/o qualifiche professionali post scuola dell'obbligo;

- azioni per sostenere lo sviluppo delle risorse umane e professionali di eccellenza nel campo della ricerca e dell'innovazione;
- interventi di sostegno allo sviluppo di reti tra produttori ed utilizzatori di conoscenze attraverso la valorizzazione di forme associative e consortili tra i diversi soggetti quali università, centri di ricerca, imprese e associazioni di imprese, organismi formativi.

## ***PROGRAMMA OPERATIVO REGIONE CALABRIA FSE 2007-2013.***

### ***LE PARI OPPORTUNITÀ E L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN CALABRIA.***

Nella regione Calabria, una criticità particolare sul fronte occupazionale è costituita dall'alto tasso di disoccupazione femminile che, assestandosi al 18,3%, è superiore di circa 6 punti percentuali rispetto al corrispondente tasso maschile; detta distanza risulta inferiore a quella che si rileva in media nelle regioni italiane dell'obiettivo Convergenza (8,5 punti), ma superiore al dato nazionale (4 punti), non esonerando neanche le fasce con elevati livelli di scolarità. Ad alimentare la disoccupazione femminile nella regione concorrono soprattutto le componenti più giovani della forza lavoro: il tasso di disoccupazione delle giovani donne (15-24 anni) supera il 50%, valore che è circa il doppio di quello medio nazionale (27,4%) e due volte e mezzo più elevato della media dei paesi dell'UE25 (19,0%); la differenza tra i tassi di disoccupazione giovanili risulta pari a quasi 13 punti percentuali.

Un'altra importante criticità è rappresentata dal tasso di occupazione. Infatti, nel complesso, le donne presentano un tasso di occupazione del 30,8%, pari quasi alla metà del tasso di occupazione maschile (58,4%) ed appena la metà dell'obiettivo fissato a Lisbona del 60%, con un divario assoluto di circa 28 punti, superiore di oltre 3 punti al corrispondente dato nazionale, anche se più basso di 5 punti rispetto alla media delle sole regioni italiane dell'obiettivo Convergenza. I divari si replicano anche nella fascia di età di 55-64 anni in cui si registra un tasso di occupazione femminile (22,2%) inferiore a quello maschile (53,5%) di 31,3 punti percentuali.

Gli ulteriori elementi di criticità che concorrono a sottolineare le difficoltà della condizione femminile nella regione sono:

- gli aspetti qualitativi del lavoro: segregazione orizzontale e verticale e disparità di reddito. L'occupazione per tipologia di settore indica una distribuzione delle donne prevalentemente nei servizi alla persona (istruzione, sanità e altri servizi sociali). In linea con gli indicatori nazionali anche il commercio e l'agricoltura rappresentano altri due settori ad elevata presenza femminile. Altresì, sebbene la presenza delle donne in posizioni di responsabilità vada crescendo lentamente, ma in modo progressivo, grazie al processo di ricambio generazionale, la segregazione verticale è ancora un fenomeno evidente: sono accresciute le

presenze nelle posizioni intermedie, ma ancora è forte la resistenza nell'accesso alle posizioni dirigenziali;

- la precarietà differente per i due generi. Le donne occupate risultano inquadrare in misura nettamente maggiore degli uomini in forme di lavoro “temporaneo”: l'incidenza dei contratti a tempo determinato tra le lavoratrici dipendenti raggiunge il 31,7% del totale, a fronte del 14,7% che si rileva per la componente maschile; mentre per gli uomini il lavoro atipico, dominante all'ingresso nella vita lavorativa, tende successivamente a “stabilizzarsi”, la precarietà femminile tende a rimanere invariata anche oltre i 35 anni;
- la massiccia partecipazione delle donne all'economia sommersa, che contribuisce ad elevare il tasso di povertà della regione;
- la gran parte dell'offerta di formazione professionale è stata rivolta verso i giovani inoccupati, ma, anche in questo caso, i tassi di partecipazione presentano divari di genere (maschi 11,2% e femmine 6,7%). La partecipazione degli occupati presenta divari opposti, con tassi di partecipazione maschile e femminile pari rispettivamente al 3,3% e 5,3% con un gap questa volta favorevole alle donne. Ciò a dimostrazione della spinta delle donne verso il miglioramento delle proprie posizioni professionali attraverso la formazione;
- la segregazione – e quindi il rischio di esclusione/marginalizzazione dal mercato del lavoro formale e il rischio di povertà – aumentata a causa delle scelte di istruzione e formazione che vedono una scarsa presenza delle donne nei settori strategici per lo sviluppo;
- la quasi totale assenza di infrastrutture e servizi sociali e per la cura della persona, con conseguenze particolarmente negative per le donne, in quanto è soprattutto su di loro che grava il carico di cura dei minori, degli anziani e delle persone con disabilità, aggravando le problematiche di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

In sintesi, la mancanza di lavoro, la difficoltà di conciliare i tempi della città e la vita familiare, la segregazione concorrono ad aumentare il rischio di povertà e di esclusione delle donne non solo dal mercato del lavoro, ma anche dai consumi culturali, dall'accesso al credito, dalla casa, dalla fruizione di servizi, dai sistemi di protezione sociale, dalla possibilità di progettare il proprio futuro.

Ultimo ma significativo dato per comprendere questa realtà complessa è quello relativo al tasso di femminilizzazione imprenditoriale. In apparente controtendenza con quanto

sin qui delineato, detto tasso risulta pari al 25,3% rispetto al 23,9% medio nazionale (dati giugno 2006). Tuttavia tale fenomeno, che interessa l'intero Mezzogiorno (26,5%), sembra trovare spiegazione più nelle maggiori difficoltà che incontrano le donne nella ricerca di un lavoro e nella maggiore frammentazione imprenditoriale del tessuto produttivo, che nella maggiore vitalità e intraprendenza delle stesse.

Dall'analisi del quadro sopra rappresentato si riscontra come in Calabria gli obiettivi intermedi e finali della Strategia di Lisbona sono ancora lontani dall'essere raggiunti. I tassi di attività, occupazione e disoccupazione sono molto distanti dai livelli nazionali ed europei; nel complesso essi sono sostanzialmente in linea con le altre regioni italiane dell'obiettivo Convergenza, ma aggravati dalla presenza di segmenti caratterizzati da forte marginalità e da una struttura produttiva particolarmente esigue e debole, contraddistinta da serie fragilità, che vengono individuate in: scarso peso assunto dalle produzioni industriali, forte sovradimensionamento dei settori di attività più tradizionali, struttura proprietaria tipicamente familiare di moltissime imprese, cronica mancanza di sufficienti risorse finanziarie, scarsa dotazione infrastrutturale materiale ed immateriale. Siffatte componenti hanno prodotto un sistema produttivo incapace di esprimere un'adeguata domanda di lavoro sia in termini quantitativi che qualitativi. Cioè, in Calabria, anche se dal lato dell'offerta, i livelli di istruzione della popolazione regionale registrano buoni livelli di scolarizzazione (superiore ed universitaria), con tassi contenuti di abbandono scolastico e buona partecipazione alle attività formative da parte della popolazione non occupata e degli adulti in generale, dal lato della domanda non si registra un minore tasso di disoccupazione, laddove, non solo in ambito nazionale ed europeo, ma anche nelle stesse regioni dell'obiettivo Convergenza, a livelli di istruzione più elevati si accompagna nel complesso una minore disoccupazione. Quanto detto significa che le carenze e le fragilità nel sistema produttivo impediscono ai dati positivi, quali i maggiori livelli di istruzione, di avere piena efficacia.

### ***STRATEGIA REGIONALE PER LA PROGRAMMAZIONE FSE 2007-2013.***

In Calabria, la programmazione regionale FSE 2007-2013 tiene conto, come dichiarato nel POR medesimo, dei principali indirizzi a favore della crescita e dell'occupazione definiti a livello comunitario a partire dal Consiglio europeo di Lisbona nel marzo

2000. Altresì, gli assi fondamentali del rilancio della Strategia di Lisbona, approvati dal Consiglio europeo del 2005 e successivamente riconfermati, si configurano quali orientamenti prioritari per la programmazione regionale, anche per la necessità di promuovere maggiore integrazione della situazione socio-economica della regione con quella europea; pertanto, l'approccio regionale si allinea con il riorientamento della Strategia di Lisbona sia in termini di contestualizzazione delle priorità che di adeguamento agli indirizzi del Piano Nazionale di Riforma. In tale prospettiva, al fine di rompere l'evidenziata correlazione fra discriminazioni di genere e povertà nella regione, il POR Calabria 2007-2013 ritiene di fondamentale importanza rafforzare la posizione delle donne attraverso un approccio che consideri la vita in tutti i suoi aspetti e momenti; quindi, si propone di promuovere il coinvolgimento delle donne nei processi di sviluppo economico quali fattori di crescita e di promozione di approcci alternativi allo sviluppo, nell'ambito delle politiche culturali, abitative, sanitarie, sociali, della formazione ed istruzione.

Al fine di seguire la direzione così tracciata, la Regione, nel disegnare la strategia del POR Calabria 2007-2013, si pone l'obiettivo globale di:

- aumentare l'adattabilità e la produttività dei lavoratori e delle imprese, potenziare il capitale umano e migliorare l'accesso all'occupazione e la partecipazione al mercato del lavoro, rafforzare l'inclusione sociale delle persone svantaggiate e combattere la discriminazione, incentivare le persone inattive ad inserirsi nel mercato del lavoro, migliorare la capacità e l'efficienza amministrativa della Pubblica Amministrazione regionale e locale.

La Regione declina detto obiettivo globale in un'ottica di promozione delle pari opportunità, puntando a favorire una maggiore partecipazione delle donne alla crescita e allo sviluppo, e a prevenire ogni discriminazione. Nella realizzazione di tale disegno la Regione sceglie di privilegiare l'approccio trasversale, gender mainstreaming, con il quale da un lato tende a garantire una lettura di "genere" nella pluralità delle azioni definite, e dall'altro tende ad attivare ogni azione che favorisca la valorizzazione della risorsa femminile nelle strategie occupazionali e d'impresa in Calabria. Con riferimento specifico alla strategia di pari opportunità, la Regione Calabria ribadisce l'impegno in favore della parità tra uomini e donne, assicurando che tutte le politiche terranno conto del loro impatto in termini di genere in fase di applicazione e di attuazione; sono inoltre integrate nel POR Calabria 2007-2013 azioni specifiche a favore delle pari opportunità tra uomini e donne finalizzate alla promozione di:



- uguale indipendenza economica fra uomini e donne;
- attenzione alle componenti femminili che sono a maggior rischio di isolamento ed esclusione sociale;
- eguale partecipazione delle donne e degli uomini ai processi decisionali anche a livello economico e sociale;
- lotta a tutte le forme di violenza basate sul genere;
- eliminazione degli stereotipi di genere nella società e delle forme di discriminazione di genere sia verticale che orizzontale.

La Regione prevede l'attuazione di quanto sopra puntando su:

- il miglioramento della conciliazione tra vita lavorativa, privata e familiare attraverso politiche di sostegno ai processi di innovazione delle imprese, di organizzazione e rafforzamento dei servizi rivolti al soddisfacimento di specifici bisogni di conciliazione tra responsabilità familiari ed esigenze lavorative o formative;
- il rafforzamento degli interventi dedicati al sostegno dell'imprenditoria femminile attraverso il potenziamento delle strutture di assistenza ed accompagnamento pre e post investimento, la creazione di reti informative e di orientamento;
- il rafforzamento delle competenze imprenditoriali ed il miglioramento del sistema di relazione con le istituzioni creditizie;
- il contrasto al fenomeno del lavoro sommerso femminile;
- la valorizzazione del capitale umano femminile ed il sostegno alla partecipazione attiva, con interventi mirati ed azioni specifiche in funzione delle classi di età e dello status, anche per combattere le segregazioni verticali ed orizzontali;
- l'approfondimento della conoscenza della condizione femminile e dei contesti sociali e lavorativi attraverso analisi "gender oriented";
- il rafforzamento della cultura di pari opportunità presso attori socio-istituzionali, la PA e la popolazione.

## ***INTERVENTI PROGRAMMATI.***

L'implementazione della strategia di pari opportunità nelle politiche occupazionali, in aderenza agli obiettivi di Lisbona, viene perseguito dal POR Calabria 2007-2013 su quattro Assi di intervento.

### ***ASSE I – ADATTABILITÀ.***

Nell'ambito dell'Asse Adattabilità, tra le priorità che la Regione Calabria intende attuare rilevano i seguenti obiettivi specifici:

- sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori;
- favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro;
- sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità.

Tali obiettivi specifici si declinano in molteplici obiettivi operativi; si indicano qui di seguito quelli di interesse del presente studio:

- qualificare e organizzare il sistema regionale di formazione continua;
- sostenere gli interventi di formazione per gli occupati nelle imprese private, in una logica di complementarietà ed integrazione con i Fondi Interprofessionali;
- rafforzare il canale formativo dell'apprendistato, per ciascuna delle tre tipologie contrattuali previste dal D.Lgs. 276/2003;
- consolidare ed ampliare le opportunità di riqualificazione dei lavoratori occupati con priorità di intervento per gli ultra cinquantenni, i prestatori di lavoro temporanei e con contratti parasubordinati e per le donne che occupano posizioni di basso livello;
- favorire la diffusione di modelli organizzativi flessibili capaci di conciliare le esigenze di competitività delle imprese con le esigenze di sicurezza, stabilità e conciliazione al di fuori di quanto previsto dalla contrattazione collettiva;
- sostenere la creazione e lo sviluppo di iniziative imprenditoriali innovative in settori che presentano buone prospettive di crescita.

Il territorio calabrese è caratterizzato da differenti realtà territoriali (morfologiche, orografiche) che fanno della Calabria una terra di disequilibrio economico e sociale. Nell'ambito della programmazione FSE 2007-2013, la Regione ha dato luce a tali differenze finalizzando le risorse al riequilibrio del territorio attraverso la valorizzazione delle specificità locali, prestando particolare attenzione sia alle

comunità locali e montane, sia alle aree urbane e suburbane con espresso riferimento alle periferie a maggior rischio di marginalità. Al fine di ridurre le disparità di genere, la Regione ha programmato nel POR Calabria 2007-2013 i seguenti interventi:

- progettazione, realizzazione, monitoraggio e valutazione di Percorsi Integrati per il rientro delle lavoratrici occupate a seguito della maternità;
- realizzazione di servizi di assistenza tecnica e accompagnamento per il ricambio generazionale e la successione in impresa;
- realizzazione di servizi di informazione e assistenza tecnica alle imprese per:  
i) l'adozione di modelli organizzativi innovativi (riduzione di orari, flessibilità di permessi, etc.); ii) la stabilizzazione dei prestatori di lavoro temporanei e con contratti parasubordinati; iii) l'emersione del lavoro irregolare anche attraverso un efficiente coordinamento territoriale dei Soggetti istituzionali che presidiano le politiche di emersione, anche con poteri ispettivi; iv) l'utilizzazione degli strumenti legislativi, delle opportunità e degli incentivi in tema di pari opportunità; v) la sperimentazione e la valutazione di programmi di telelavoro; vi) la crescita della responsabilità sociale delle imprese attraverso l'adozione di modelli di gestione innovativi che contemplino l'applicazione di indicatori sul gender mainstreaming;
- l'erogazione di incentivi alle imprese per l'adozione di modelli organizzativi innovativi che favoriscano la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa;
- l'erogazione di incentivi a favore delle donne occupate finalizzati a consentire la permanenza sul posto di lavoro.

## ***ASSE II – OCCUPABILITÀ.***

Nel definire gli interventi per l'Asse Occupabilità, la Regione Calabria ha deciso di dedicare attenzione particolare alle politiche di genere; ha pertanto determinato il seguente obiettivo specifico:

- migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre le disparità di genere.

La Regione ha programmato di declinare il detto obiettivo nei seguenti obiettivi operativi:

- rafforzare i servizi per l'occupabilità e per l'occupazione femminile nei nuovi bacini d'impiego e nei settori dove sono rappresentate le figure manageriali femminili;

- incrementare la partecipazione delle donne al sistema imprenditoriale e promuovere la creazione di modelli organizzativi family friendly all'interno delle imprese e tra imprese gestite da donne;
- consolidare e diffondere gli strumenti di conciliazione vita-lavoro;
- promuovere un'effettiva cultura della parità nei sistemi del lavoro, dell'istruzione e della formazione e sensibilizzare l'adeguamento dei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro all'orientamento di genere;
- predisporre modalità per assicurare il coordinamento delle politiche dell'uguaglianza con la rete delle Consigliere di parità provinciali.

L'analisi del contesto regionale, sopra esposta, ha evidenziato come la Calabria presenta condizioni di criticità strutturali del mercato del lavoro, con vere e proprie situazioni di emergenza occupazionale. Nella regione, tuttavia, sono presenti anche, ed in maniera significativa, risorse umane, competenze e potenzialità professionali che possono determinare una decisiva inversione di tendenza dello sviluppo regionale e del mercato del lavoro. Pertanto, la Regione ha programmato di attuare nel periodo di programmazione 2007-2013 una strategia regionale che punti ad indebolire le dette criticità del mercato del lavoro regionale, condizione indispensabile per affrontare la sfida del rilancio dell'occupazione in una prospettiva di innovazione, sviluppo duraturo e sostenibilità sociale, per mezzo di:

- realizzazione di analisi e studi per migliorare le conoscenze in materia di servizi per l'occupabilità e per l'occupazione femminile;
- analisi delle competenze di base e specifiche richieste per l'inserimento e/o il reinserimento lavorativo delle donne e la definizione dei relativi fabbisogni formativi;
- progettazione e realizzazione di azioni di informazione alle imprese sulle forme di incentivazione e sulle tipologie di rapporto contrattuali disponibili per l'inserimento e/o il reinserimento lavorativo delle donne, con particolare priorità alle donne in condizioni di svantaggio;
- progettazione e realizzazione di percorsi integrati "gender oriented" di orientamento, formazione e accompagnamento all'inserimento lavorativo delle donne;
- realizzazione di servizi di consulenza e di tutoraggio individuale e di gruppo per le donne finalizzati a favorire; i) l'accesso alle carriere manageriali e dirigenziali;

- ii) la costruzione di carriere professionali e percorsi di outsourcing e outplacement;
- erogazione di incentivi alle imprese per favorire la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratti di lavoro a tempo indeterminato per le donne;
  - erogazione di borse di lavoro , voucher di servizio e incentivo per l'autoimpiego individuali per le donne;
  - monitoraggio e valutazione delle politiche per l'occupabilità e per l'occupazione femminile;
  - realizzazione di attività di informazione, animazione e orientamento per promuovere e divulgare le opportunità e le modalità di utilizzazione degli strumenti per la creazione di nuove imprese e iniziative di lavoro autonomo promosse da donne;
  - realizzazione di servizi di consulenza e tutoraggio per la creazione di nuove imprese e di iniziative di lavoro autonomo promosse da donne;
  - realizzazione di campagne di informazione e sensibilizzazione rivolte alle Istituzioni, alle imprese, alle comunità locali, alle lavoratrici ed ai lavoratori con responsabilità familiari di cura per: i) la condivisione delle responsabilità genitoriali e familiari e per la rimozione degli stereotipi di genere; ii) la diffusione dei servizi e degli strumenti di conciliazione vita – lavoro; iii) l'utilizzazione delle opportunità offerte dalla Legge 53/2000;
  - erogazione di incentivi alle imprese pubbliche e private che adottano e applicano modelli organizzativi e forme contrattuali per la conciliazione dei tempi vita – lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori e per il miglioramento della qualità della vita nell'impresa;
  - progettazione e realizzazione di progetti pilota di telelavoro a sostegno delle politiche di conciliazione vita – lavoro;
  - realizzazione di analisi e indagini settoriali in materia di pari opportunità delle politiche regionali per l'istruzione, la formazione e il lavoro.

### ***ASSE III – INCLUSIONE SOCIALE.***

La Regione Calabria ha deciso di dedicare il III Asse della strategia ad interventi che mirano a sostenere l'inclusione sociale di persone svantaggiate, riferendosi con tale definizione agli emarginati sociali, ai giovani che lasciano prematuramente la scuola,

alle minoranze, alle persone con disabilità. Il progetto per la nuova politica sociale della Calabria ha l'ambizione di generare un nuovo sistema sociale incentrato sulla prevenzione e sulla promozione della inclusione sociale, capace di accompagnare individui e famiglie attraverso i percorsi della vita e capaci di costruire territori sociali e comunità locali accoglienti, centrate su politiche di integrazione delle differenze, orientate ai temi della salute, della casa, del lavoro, con particolare attenzione alle persone vulnerabili, e che veda al centro l'attività delle istituzioni pubbliche, dei servizi territoriali, degli enti privati. In questo quadro la promozione di pari opportunità si esplica secondo le politiche trasversali di cui si è già detto.

#### ***ASSE IV – CAPITALE UMANO.***

Nel definire gli interventi per l'Asse Capitale umano, la Regione Calabria ha stabilito i seguenti obiettivi specifici:

- elaborare, introdurre e attuare delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento;
- aumentare la partecipazione dell'apprendimento permanente, anche attraverso provvedimenti intesi a ridurre l'abbandono scolastico e la disparità di genere rispetto alle materie;
- aumentare l'accesso all'istruzione e alla formazione professionale iniziale, professionale ed universitaria, migliorandone la qualità;
- creare reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione.

Tali obiettivi specifici sono stati declinati in molteplici obiettivi operativi, dei quali qui vi rilevano:

- migliorare la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei sistemi dell'istruzione, della formazione professionale e dell'università;
- sostenere la formazione permanente lungo l'intero arco della vita con priorità agli adulti a bassa qualificazione;
- ridurre l'abbandono scolastico e le disparità di genere nella partecipazione all'apprendimento permanente;
- incrementare il numero di diplomati e laureati, riducendo l'abbandono degli studi superiori;

- sostenere la realizzazione di percorsi individuali di alta formazione per giovani laureati e ricercatori presso organismi di riconosciuto prestigio nazionale ed internazionale e il rientro in Calabria per l’inserimento lavorativo in imprese, università e centri di ricerca.

Il sistema dell’istruzione e della formazione in Calabria è in forte ritardo rispetto a quello del centro-nord d’Italia, ed ancor di più se paragonato a quello degli altri Paesi europei. In considerazione di tale dato la Regione con la programmazione 2007-2013 FSE ha deciso di colmare, o per lo meno ridurre, le molteplici carenze del sistema scolastico e formativo, non solo in termini di “quantità”, quanto in termini di “qualità”, soprattutto mirando a migliorare il livello delle conoscenze ed a rafforzare le competenze di base delle persone per essere più rispondenti ai nuovi bisogni del mercato del lavoro. In questa prospettiva la Regione ha previsto:

- la progettazione e la realizzazione del Sistema Regionale delle Competenze, derivante dai profili professionali richiesti nel breve e nel medio periodo dalla domanda imprenditoriale regionale;
- la progettazione, la realizzazione e la valutazione di programmi di formazione permanente modulari per l’apprendimento della lingua inglese;
- la progettazione, la realizzazione e la valutazione di programmi di formazione permanente per l’apprendimento degli elementi di base delle tecnologie e delle applicazioni dell’informazione e delle telecomunicazioni;
- la progettazione, la realizzazione e la valutazione di programmi di formazione permanente finalizzati a favorire: i) la diffusione della cultura della legalità; ii) lo sviluppo della propensione alla solidarietà e alla cooperazione;
- la realizzazione di progetti integrati per la prevenzione ed il recupero della dispersione scolastica nelle aree ad elevato disagio sociale;
- la realizzazione di azioni finalizzate alla promozione nelle scuole e nelle università della cultura del rispetto della diversità, della parità di genere, della lotta alle discriminazioni e degli stereotipi;
- la realizzazione di servizi di conciliazione (e l’erogazione di voucher per l’accesso) per favorire la partecipazione alla formazione permanente delle donne, con priorità a quelle in condizioni di disagio (famiglie monoparentali).

## ***PROGRAMMA OPERATIVO REGIONE SICILIA FSE 2007-2013.***

### ***LE PARI OPPORTUNITÀ E L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN SICILIA.***

Nel decennio 1995-2005 la Sicilia ha mostrato un generale miglioramento dei livelli dell'occupazione e della disoccupazione, dovuto soprattutto ai contributi della componente femminile – sebbene i dati siano peggiori rispetto alle medie del Mezzogiorno e si mantengano significativamente distanti rispetto ai target fissati da Lisbona. Altresì, si osserva come questi miglioramenti non trovino riscontro in termini di tassi di attività che si sono invece ridotti dal 55,5% del 2001 al 52,7% del 2005; andamento largamente imputabile alla significativa contrazione del numero di persone in cerca di occupazione e che riflette verosimilmente sia la crescita nei tassi di scolarità sia l'acuirsi di posizioni nel mercato irregolare. Se si guarda questi andamenti nei tassi di attività in termini di genere (dal 37% del 2000 al 36% del 2005), risulta evidente come l'allontanamento dal mercato del lavoro interessi soprattutto le donne, che, pur a fronte dei miglioramenti occupazionali, continuano a rappresentare una delle componenti più fragili del lavoro in Sicilia.

La popolazione in età lavorativa (compresa tra i 15 e i 64 anni) – che negli ultimi anni si è mantenuta stabile con una tendenza alla crescita – risulta composta per il 52,2% circa da donne (dati 2005). All'interno di questo aggregato, la popolazione attiva ha registrato una crescita dello 0,1% circa rispetto all'anno precedente, con tassi di attività pari al 36% per la componente femminile e al 70% per la componente maschile. Dalla rilevazione ISTAT 2006 sulla forza lavoro il numero di occupati si è complessivamente accresciuto; e la crescita ha riguardato in misura maggiore l'occupazione femminile. In termini dei singoli aggregati componenti la forza lavoro, l'aumento della popolazione attiva è da attribuire esclusivamente alla crescita del numero di occupati (+2,2%), essendosi ridotto il numero delle persone in cerca di occupazione (-5,0%). Tale contrazione ha interessato maggiormente la componente femminile che ha registrato una perdita del 7,7% (rispetto al dato medio del 2004).

L'incremento della domanda di lavoro osservata nel 2005 (dati Eurostat) ha determinato una variazione positiva nel valore del tasso di occupazione regionale, che è risultato pari al 44,0% mostrando una dinamica più favorevole alle donne che agli uomini. Nonostante questa dinamica favorevole per la componente femminile, il tasso



di occupazione delle donne, assestandosi al 28,2%, è inferiore rispetto a quello del Mezzogiorno (30%) e resta sensibilmente lontano rispetto al dato nazionale (45,3%).

Inoltre, l'incremento dei posti di lavoro degli ultimi anni, dovuto principalmente all'aumento della partecipazione femminile, avviene in condizioni di atipicità e precarietà. Analizzando la tipologia di contratti, si evince che prevalgono, per le donne, le forme di contratto flessibili e le assunzioni di donne avvengono, in maggior parte, nelle aziende obbligate; inoltre, il segmento femminile risulta maggioritario nel settore dei servizi, mentre gli uomini sono più rappresentati nei settori produttivi.

I dati (2005) sulla disoccupazione femminile della regione pari al 21% riferiscono valori tra i più elevati anche rispetto a quelli espressi dall'UE25. Sebbene (nel corso del decennio 1995-2005) si sia assistito ad un significativo miglioramento delle dinamiche della disoccupazione femminile (-32%), i valori testé riportati risultano sensibilmente più elevati sia rispetto al dato nazionale che rispetto alle altre regioni del Mezzogiorno (il tasso di disoccupazione femminile in Italia è pari al 10,1% e nel Mezzogiorno al 19,6%). La disoccupazione, oltre ad essere un fenomeno prevalentemente femminile e giovanile, riguarda in Sicilia anche la forza lavoro con livelli di istruzione elevati.

Nel campo dell'istruzione e formazione, la regione evidenzia risultati positivi rispetto al fenomeno della dispersione scolastica nei cicli di scuola elementare e media; detiene tuttavia il primato negativo dell'abbandono al primo anno scolastico delle superiori. Relativamente all'istruzione universitaria, le Università siciliane – pur contraddistinguendosi per l'alto numero di laureati in discipline umanistiche e ad indirizzo tradizionale – in linea con gli obiettivi di Lisbona, hanno cominciato a registrare trend crescenti di laureati in discipline matematiche scientifiche e tecnologiche (sebbene nettamente inferiore al dato rilevato a livello nazionale e dell'UE25). Cresce, altresì, il numero di laureati impegnati in attività di formazione post-laurea.

In Sicilia, la fragilità del mercato del lavoro regionale è testimoniata anche da un'incidenza significativa del sommerso e da un peggioramento della redditività del lavoro. Il tasso di occupazione regolare della regione è il secondo più basso in Italia e inferiore rispetto al Mezzogiorno. Il tasso di irregolarità, dato dal rapporto tra le unità di lavoro non regolari di una determinata area geografica e le unità di lavoro totali riferite allo stesso territorio, fornisce una misura del fenomeno dell'economia sommersa, che in Sicilia, nel 2003, è giunto al 25% delle unità di lavoro totali (Fonte Istat – Dati di

Contabilità Nazionale), a fronte del 12,4% registrato a livello nazionale e del 22,8% del dato relativo al Mezzogiorno.

Infine, anche il carico familiare incide fortemente sullo stato occupazionale e sulla tipologia di contratto della parte femminile della famiglia: delle donne occupate il 35,7% ha un figlio, solo il 18% ne ha tre o più (Eurostat 2005). La percentuale di bambini di età al di sotto dei 6 anni al 2004 è pari allo 0,61% della popolazione; l'offerta dei servizi per l'infanzia e la possibilità di conciliazione per la donna rispetto alle regioni del Centro Nord dove sono disponibili servizi integrati per l'infanzia, è limitata ad asili e microasili. Alla determinazione dei carichi familiari contribuiscono anche gli anziani, a favore dei quali risulta abbastanza diffusa su tutto il territorio regionale una rete di servizi quali l'assistenza domiciliare, e il sostegno sociale e psicologico. Più carente è invece il sistema domiciliare destinato ai soggetti disabili, che spesso rimane a totale ed unico carico delle famiglie.

Problematica rilevante in Sicilia è anche quella delle donne portatrici di handicap. Nella regione esse vivono una multipla discriminazione, quella legata al genere, che ostacola l'accesso nel mondo del lavoro e incide in negativo nella vita privata e familiare, e quella della propria condizione fisica.

### ***STRATEGIA REGIONALE PER LA PROGRAMMAZIONE FSE 2007-2013.***

Alla luce dell'analisi testé svolta, la persistenza di barriere discriminatorie per l'accesso alle opportunità e risorse occupazionali/formative costituisce uno dei principali fattori di ritardo per lo sviluppo territoriale. In primis, occorre sottolineare che in riferimento alle priorità del FSE, agli orientamenti strategici per la coesione e alla Linee guida per l'Occupazione, si riscontrano delle carenze connesse al bisogno di valorizzazione e potenziamento del capitale umano. Dato il progressivo invecchiamento della popolazione, si registra la necessità di far fronte a problematiche di aggiornamento delle competenze, oltre che di ampliamento dei servizi di supporto. Vi è un tendenziale decremento nei livelli di partecipazione al mercato del lavoro, una diminuzione della forza lavoro – parzialmente imputabile anche alla crescita dei tassi di scolarità – che appare essere il risultato di un effetto di scoraggiamento da parte soprattutto delle componenti più deboli dei lavoratori come le donne. La nuova programmazione si propone di superare le difficoltà di pianificazione e implementazione di politiche

territoriali nelle diverse fasi della gestione, in termini di concentrazione e convergenza – poiché si riscontra una tendenziale separazione delle politiche formative finalizzate al miglioramento del capitale umano rispetto a interessanti esperienze e buone prassi sulle tematiche dello sviluppo locale. Questa divisione non permette la diminuzione della consistenza dei fenomeni di “svantaggio”, i quali costituiscono un potenziale sociale di esclusione e povertà, nonché il bersaglio delle politiche sociali e delle pari opportunità. Il nodo cruciale in questo ambito è costituito dalle donne, soprattutto con carichi familiari, che a fronte di alti livelli di scolarizzazione e più alto tasso di successo scolastico rispetto agli uomini, non riescono ad inserirsi in modo stabile nel mercato del lavoro, non fruiscono di formazione sul lavoro, hanno difficoltà a conciliare vita familiare e lavorativa e a raggiungere livelli retributivi/contributivi accettabili.

Pertanto, la Regione Sicilia ha disegnato la strategia di sviluppo regionale del PO FSE 2007-2013 con l’obiettivo di dare spazio e concretezza agli Orientamenti Integrati per la Crescita e l’Occupazione individuati dall’UE, vale a dire *“creare nuovi e migliori posti di lavoro attirando un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro o l’attività imprenditoriale, migliorando l’adattabilità dei lavoratori e delle imprese e aumentando gli investimenti nel capitale umano”*. In particolare il PO FSE si propone di promuovere i cambiamenti strutturali fondamentali per:

- il raggiungimento di una maggiore equità sociale e coesione, in particolare attraverso la promozione di una società democratica, equa e sicura, fondata sull’integrazione sociale e la coesione, che rispetti i diritti fondamentali e la diversità culturale, assicuri la parità tra uomini e donne e combatta la discriminazione in tutte le sue forme;
- il rafforzamento della prosperità economica, attraverso la promozione di un’economia prospera, innovativa, ricca di conoscenze e competitività, che garantisca un tenore di vita elevato, la piena occupazione e la qualità del lavoro.

La Regione Sicilia ha pertanto elaborato la strategia di intervento del PO FSE attraverso il riferimento ai seguenti principi:

- centralità dell’intervento sulle risorse umane rispetto al conseguimento degli obiettivi di sviluppo, coesione ed occupazione;
- rafforzamento della qualità, dell’efficacia, dell’integrazione dei sistemi dell’istruzione, della formazione e del lavoro;
- interazione tra politiche economiche, occupazionali, sociali e ambientali;

- promozione del principio di uguaglianza e prevenzione e protezione dalla discriminazione;
- valorizzazione del partenariato interistituzionale.

### ***INTERVENTI PROGRAMMATI.***

L'implementazione della strategia di pari opportunità nelle politiche occupazionali, in aderenza agli obiettivi di Lisbona, viene perseguito dal POR Sicilia 2007-2013 su quattro Assi di intervento.

#### ***ASSE I – ADATTABILITÀ.***

Nell'ambito dell'Asse Adattabilità, per il raggiungimento dell'obiettivo globale *“migliorare la flessibilità del mercato del lavoro, sostenendo l'adattabilità della forza alle mutate condizioni di contesto”*, tra le priorità che la Regione Sicilia intende attuare rilevano i seguenti obiettivi specifici:

- sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori;
- favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro;
- sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità.

Tali obiettivi specifici sono declinati nei seguenti obiettivi operativi:

- sviluppare sistemi e strategie regionali in grado di facilitare l'accesso e la partecipazione ai servizi formativi, privilegiando i lavoratori più “deboli”;
- promuovere la formazione continua individuale, anche al fine di sostenere le capacità di adattamento dei lavoratori all'innovazione e alla società dell'informazione;
- migliorare la qualità e l'organizzazione del lavoro, anche al fine di salvaguardare i livelli occupazionali;
- migliorare la capacità di adattamento al cambiamento, di innovazione e competitività delle imprese, in particolare delle PMI.

La realtà siciliana è costellata da innumerevoli microeconomie locali, le quali possono costituire il punto di forza della regione anche in materia di sostegno alla parità di genere. In ragione di ciò si spiega la strategia di consolidamento e qualificazione

dell'offerta formativa regionale rivolta prevalentemente ai lavoratori delle PMI locali promossa dalle politiche formative attuate a livello nazionale (l. 236/93 e l. 53/00), e che fa da complemento alle politiche portate avanti attraverso l'impiego dei fondi strutturali. La programmazione di azioni di sistema che coinvolgano paritariamente sistema produttivo locale, politiche formative e del lavoro, permetterà di rispondere efficacemente alle necessità di innovazione e competitività del tessuto economico regionale. In siffatto contesto, in cui non sono promosse azioni positive, ma si deve rimandare ad un approccio trasversale per le politiche di genere, la Regione si propone di perseguire gli obiettivi dell'Asse adattabilità a mezzo delle seguenti attività:

- interventi innovativi finalizzati alla creazione di un sistema regionale di formazione continua in grado di intercettare le esigenze di recupero e aggiornamento professionale dei lavoratori con posizioni deboli all'interno delle organizzazioni produttive, in particolare occupati con contratti atipici, coniugandole ai fabbisogni professionali dell'area;
- interventi di sensibilizzazione, informazione e accompagnamento volti a sostenere la domanda di formazione continua da parte delle imprese, specialmente di dimensioni minori, raccordandola alle strategie di sviluppo aziendale, anche attraverso l'adozione di strumenti di somministrazione flessibili;
- interventi volti a favorire il trasferimento di conoscenze e azioni orientate alla progettualità innovativa e allo sviluppo organizzativo nelle imprese;
- interventi finalizzati a sostenere la mobilità del lavoro e delle carriere professionali;
- progetti di ricollocazione, prevenzione e contrasto di situazioni di crisi aziendale e/o settoriale, anche attraverso la promozione degli strumenti dell'autoimpiego.

## ***ASSE II – OCCUPABILITÀ.***

La Regione Sicilia nel POR FSE 2007-2013, al fine di favorire l'accesso al mercato del lavoro del maggior numero di persone, sostenendone la permanenza, ha individuato tre obiettivi specifici, che sono:

- aumentare l'efficacia, l'efficienza, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro;
- attuare politiche per il lavoro attive e preventive con particolare attenzione alle prospettive di sviluppo del territorio ed a specifici gruppi target, in particolare i migranti;

- migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere.

Tra gli obiettivi operativi in cui si declinano i suddetti obiettivi specifici si menzionano qui di seguito quelli che più interessano ai fini del presente studio:

- anticipare le esigenze in termini di qualifiche, promuovendo un'offerta di servizi formativi adeguata alle dinamiche economiche dei sistemi locali regionali;
- migliorare l'accesso di tutti all'informazione e ai servizi di orientamento/tutoraggio in relazione all'individuazione delle esigenze dell'offerta e alle caratteristiche della domanda;
- favorire condizioni di lavoro e un'offerta formativa adeguata a supportare i processi di invecchiamento attivo della popolazione;
- accrescere la partecipazione sostenibile delle donne al mercato del lavoro e l'avanzamento nell'occupazione, anche attraverso politiche di conciliazione e di condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne.

La declinazione dei detti obiettivi consente di comprendere come la regione viva con grande attenzione il problema legato alle discriminazioni e all'integrazione, non solo di genere, e come valuti necessario per l'accrescimento dell'economia del territorio includere detti soggetti nei processi produttivi, per mezzo sia di azioni generalizzate sia di azioni mirate. La Regione ha scelto per questo Asse di promuovere un approccio inclusivo e partecipativo al mercato del lavoro; ha scelto di concentrare gli sforzi programmatori per rimuovere gli ostacoli che impediscono alla popolazione attiva l'accesso al mercato del lavoro, tenuto conto delle dinamiche economiche e sociali che caratterizzano il contesto regionale e che rendono ormai impossibile da perseguire l'obiettivo della piena occupazione fissato per il 2010. La strategia disegnata nel POR, per la piena occupazione intercetta due dimensioni di intervento: la prima che coinvolge in maniera diretta gli individui, a prescindere dalle fasce di età e dalla dimensione di svantaggio, la seconda che interessa i sistemi a rete, in un'ottica di innalzamento della qualità delle prestazioni erogate. L'approccio strategico, in entrambi i casi, è destinato a migliorare il funzionamento del mercato del lavoro, riducendo le barriere all'entrata e nello stesso tempo a garantire l'equità nell'accesso e nelle prestazioni, come fondamento delle politiche di una società inclusiva. Il PO FSE 2007-2013 assume la dimensione inclusiva e di partecipazione attiva quale fattore chiave per la crescita e l'occupazione, in aderenza all'approccio della Strategia di Lisbona che tende alla piena occupazione. L'approccio inclusivo, inteso nella sua accezione più ampia, rappresenta, soprattutto nel contesto siciliano, caratterizzato da preoccupanti

fenomeni di disoccupazione e di inattività, uno degli elementi chiave su cui agire per garantire un accesso al mercato del lavoro quanto più possibile trasparente, che coinvolga una quota significativa della forza lavoro attualmente a rischio di esclusione. Considerata la dimensione sociale dei fenomeni di discriminazione che interessano in maniera preponderante particolari fasce della popolazione attiva, la strategia per l'inclusione è stata concepita prevedendo interventi prioritari su tali condizioni di marginalità, al fine di invertire le tendenze in atto. Tra le azioni che si è deciso di promuovere si sottolineano:

- azioni volte a promuovere un'offerta formativa di qualità "su misura" finalizzata all'inserimento lavorativo, soprattutto delle fasce più deboli della popolazione attiva e dei laureati, sostenendo la diffusione degli strumenti dell'alternanza scuola-lavoro, i tirocini formativi, i voucher e in genere le work experiences;
- azioni per favorire la specializzazione di profili professionali esistenti al fine di adeguarli alle esigenze del mercato, all'indirizzo dell'offerta professionale e alla qualificazione dell'amministrazione;
- azioni di promozione di politiche attive finalizzate alla fuoriuscita del precariato attraverso anche l'attivazione di microcrediti, strumenti di mobilità e ricollocamento;
- servizi ed incentivi rivolti alla consulenza, orientamento e sostegno all'autoimpiego, finalizzati all'emersione del lavoro nero;
- incentivi per il sostegno all'occupazione, destinati ai soggetti più deboli sul mercato del lavoro;
- azioni specifiche rivolte al sistema delle imprese per promuovere il progresso delle donne nell'occupazione, favorendone il collocamento con qualifiche di alto livello e riducendo, pertanto, la segregazione fra i sessi del mercato del lavoro;
- azioni di accompagnamento per il rientro delle lavoratrici dopo una lunga assenza del mercato del lavoro;
- azioni di informazione, orientamento e assistenza per la creazione e lo sviluppo di impresa al femminile, con particolare attenzione ai nuovi bacini per l'impiego, anche attraverso la sperimentazione di forme di credito partecipativo;
- misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro incentrate su interventi e servizi alla persona, rivolti a uomini e donne e ai nuclei familiari con responsabilità di cura ed assistenza dei congiunti;

- azioni finalizzate al rafforzamento delle strategie di intervento in grado di orientare e accompagnare al lavoro donne in difficoltà perché capo famiglia di nuclei monoparentali o vittime di violenza, attraverso percorsi integrati ed individualizzati, compresa la valutazione delle competenze ed il tutoring individualizzato finalizzati all'inserimento lavorativo;
- azioni finalizzate al potenziamento delle attività di orientamento gender oriented, rivolte a donne con basso titolo di studio e sviluppo di azioni di sostegno integrato per il reinserimento e l'apprendimento diretto nel luogo di lavoro.

### ***ASSE III – INCLUSIONE SOCIALE.***

Legato al precedente Asse per l'approccio ad esso applicato, nell'Asse III, destinato alla promozione di una società inclusiva assicurando opportunità e risorse necessarie alla piena partecipazione di tutti alla vita economico-sociale e culturale, la Regione ha designato, per la definizione del POR FSE 2007-2013, un obiettivo specifico:

- sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro.

Detto obiettivo specifico è stato tradotto nei seguenti obiettivi operativi:

- rafforzare l'integrazione sociale e contrastare i fenomeni di povertà attraverso percorsi, anche personalizzati, finalizzati all'inserimento lavorativo;
- sostenere una maggiore partecipazione dei soggetti svantaggiati e marginali alle opportunità occupazionali e formative;
- migliorare l'offerta dei servizi di assistenza sostenendone l'integrazione con le politiche attive del lavoro nella finalità di potenziare l'accesso al mercato del lavoro dei soggetti in condizione di svantaggio.

In Sicilia sono particolarmente diffuse forme di disagio sociale e situazioni di povertà; vi è una consistente frammentazione delle opportunità, aggravata dall'assenza di coordinamento nell'informazione e nell'erogazione dei servizi. Inoltre, si registra una limitata integrazione tra politiche attive per l'inserimento lavorativo e servizi di assistenza e cura per la popolazione disabile. Al fine di sopperire a queste deficienze, e non solo, la Regione ha programmato per questo Asse interventi attraverso i quali essa vuole offrire opportunità per l'aumento dell'offerta di manodopera principalmente attraverso il superamento delle barriere discriminatorie che impediscono l'accesso e la partecipazione al mercato del lavoro e alle correlate opportunità formative delle



categorie più a rischio di emarginazione, in particolare le donne, i giovani, i disabili e gli immigrati. Si promuoverà così operando una piena e sostenibile integrazione economica e sociale, la quale oltre a costituire un indubbio beneficio personale rappresenta anche un significativo vantaggio per la comunità nel suo complesso. I detti obiettivi troveranno esplicazione nelle attività programmate nel POR, quali:

- misure dirette a favorire l’inserimento lavorativo di persone in condizioni di svantaggio operando anche attraverso interventi personalizzati attenti ad identificare i fattori individuali di povertà ed esclusione e a programmarne il superamento;
- sperimentazione di misure integrate di orientamento, accompagnamento ed inserimento lavorativo per le donne vittime di violenza o capofamiglia;
- campagna per l’inserimento lavorativo finalizzato al recupero dei giovani a rischio di marginalità con priorità verso quelli in età di obbligo di istruzione attraverso anche interventi a carattere sperimentale di formazione per l’avvio al lavoro;
- percorsi e misure integrate di accompagnamento all’inserimento lavorativo degli immigrati, nella società ospitante con particolare attenzione alla componente femminile, che includano anche la dimensione linguistica, sociale, culturale ed abitativa;
- azioni finalizzate a prevenire nuove povertà favorendo l’inserimento lavorativo o il miglioramento qualitativo del mercato del lavoro;
- azioni di promozione del terzo settore e rafforzamento all’occupabilità nel settore dell’economia sociale.

#### ***ASSE IV – CAPITALE UMANO.***

La Regione, nella programmazione del presente Asse, fissa tre obiettivi specifici originati dall’obiettivo globale “*qualificare il sistema dell’istruzione e della formazione per ridurre la dispersione scolastica e incrementare le competenze del capitale umano*”. Essi sono:

- elaborazione, introduzione ed attuazione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l’integrazione e sviluppare l’occupabilità e con particolare attenzione all’orientamento;

- aumentare la partecipazione all'apprendimento permanente anche attraverso provvedimenti intesi a ridurre l'abbandono scolastico e le segregazione di genere rispetto alle materie;
- aumentare l'accesso all'istruzione e alla formazione iniziale, professionale e universitaria, migliorandone la qualità.

Tali obiettivi specifici vengono poi declinati attraverso i seguenti obiettivi operativi:

- favorire l'innalzamento della qualità del sistema di offerta formativa, implementando e garantendo l'aggiornamento continuo delle procedure di accreditamento;
- promuovere partenariati e patti formativi locali per la realizzazione di iniziative innovative a supporto della formazione e della qualificazione del capitale umano;
- attuare strategie preventive contro la dispersione scolastica e per il recupero del drop-out ai percorsi di istruzione e formazione professionale;
- migliorare i servizi di orientamento degli individui nell'ambito del sistema di offerta formativa e dell'istruzione;
- potenziare i percorsi di formazione superiore e post secondaria alternativa ai percorsi universitari in collegamento con l'esigenza espressa a livello di sistemi produttivi locali;
- rafforzare le reti territoriali per la promozione ed il trasferimento dell'innovazione e della ricerca, adeguandola alle esigenze del sistema produttivo locale.

In Sicilia negli ultimi quindici anni si sono registrati, come anticipato, dati positivi rispetto al fenomeno della dispersione scolastica; in particolare, risulta elevato il numero di laureati, pur se in discipline umanistiche, e molti di coloro che terminano gli studi universitari sono donne. La programmazione del POR parte da questi punti di forza per direzionarli verso gli obiettivi di Lisbona e dunque concentrare l'attenzione dell'Asse sul raccordo tra i sistemi dell'istruzione, della formazione professionale, del lavoro e dell'inclusione, per potenziare il capitale umano in formazione iniziale e lungo l'arco della vita, come elemento decisivo dello sviluppo, dell'inclusione e responsabilità sociale. La proposta è di facilitare la permanenza all'interno dei percorsi di istruzione e l'adempimento dell'obbligo scolastico, e, secondo strategie preventive, di innalzare i livelli di conoscenza per l'occupabilità attraverso la formazione permanente e l'eliminazione dei fattori di rischio, con particolare attenzione alla parte femminile, sia in termini di coinvolgimento di beneficiarie, sia in termini di cultura di genere da formare e sviluppare. A detto scopo si evidenziano le seguenti azioni:

- supporto ai settori, filiere, distretti nel cui ambito sviluppare Patti formativi in grado di agire in modo sistematico sulle competenze come chiave di competitività del sistema;
- attività di supporto, nelle strutture educative e formative, alla conoscenza delle caratteristiche del tessuto produttivo del contesto locale di riferimento e alla diffusione della cultura di impresa;
- interventi integrati per ridurre l'abbandono scolastico;
- innalzamento delle competenze del personale scolastico;
- azioni di sostegno alle responsabilità genitoriali al fine di attivare strategie preventive contro la dispersione scolastica;
- azioni di sistema per lo sviluppo di poli di eccellenza per la formazione e la ricerca.

## ***PROGRAMMA OPERATIVO REGIONE BASILICATA FSE 2007-2013.***

### ***LE PARI OPPORTUNITÀ E L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN BASILICATA.***

In Basilicata, nonostante alcuni miglioramenti, le donne rappresentano ancora uno dei segmenti più deboli del mercato del lavoro. Il tasso di occupazione femminile è pari a circa la metà del tasso di occupazione maschile, a fronte del 65% della media nazionale e del 79% della media europea. I divari nei tassi di occupazione specifici rispetto alla media nazionale e alla media dei paesi UE25 raggiungono i livelli massimi per le giovani donne di età compresa fra i 15 e i 24 anni. D'altra parte, pur se la componente più anziana presenta tassi di occupazione superiori alla media nazionale, imputabili in gran parte all'elevata quota di popolazione anziana ancora occupata nel settore agricolo, tali valori sono ancora molto lontani dagli obiettivi occupazionali stabiliti a Lisbona (36,5% a fronte del 50%); così come il tasso di occupazione complessivo della popolazione attiva (15-64 anni), pur se ha raggiunto il 49,2% (valore superiore al dato medio delle regioni italiane dell'obiettivo Convergenza), rimane molto al di sotto del dato nazionale (57,5%) come di quello della media dell'UE25 (63,7%), e in ogni caso oltre 20 punti percentuali al di sotto degli obiettivi occupazionali fissati dai Consigli europei di Lisbona e Göteborg (dati 2005). Questi dati riflettono una struttura produttiva regionale che non è stata in grado di garantire una adeguata crescita della domanda di lavoro: l'occupazione regionale è cresciuta, fra il 2000 e il 2005, di poco più di 2 punti percentuali, contro il 6,4% della media italiana e il 5,0% della media dei paesi dell'UE25. La scarsa capacità della struttura produttiva di creare un numero adeguato di posti di lavoro è essenzialmente imputabile alle difficoltà manifestate dal settore manifatturiero locale. La base occupazionale nell'industria in senso stretto si è ridotta di quasi 6.000 unità fra il 2000 e il 2005, mentre è risultata sostanzialmente stabile nella media nazionale. Codesta contrazione è stata compensata solo in parte dalla crescita del comparto terziario che, pur registrando un incremento superiore a 4 punti percentuali, risulta tuttavia relativamente meno dinamico che nella media nazionale. Il mercato del lavoro locale è stato sostenuto soprattutto dalla crescita dell'occupazione del settore delle costruzioni. In sintesi, la struttura produttiva della Basilicata, non essendo in grado di garantire una sufficiente e qualitativamente adeguata domanda di lavoro, penalizza soprattutto le componenti più deboli dell'offerta

(giovani e donne); e la struttura occupazionale locale rimane caratterizzata da forti squilibri anche rispetto al dato nazionale [il peso del settore agricolo sull'occupazione complessiva rimane significativamente al di sopra della media nazionale (9,7% contro il 4,2%) così come elevato risulta il peso dell'occupazione del settore delle costruzioni (11,9% contro l'8,5%)] e dalla presenza di aree di forte marginalità, dove convivono basse qualifiche professionali, bassi livelli di reddito e una quota molto elevata di lavoro sommerso, a fronte di un capitale umano che, viceversa, ha raggiunto – soprattutto fra le nuove generazioni – livelli d'istruzione elevati ed ormai in linea con la media nazionale.

Il tasso di disoccupazione femminile, pari complessivamente al 18,5%, risulta superiore di quasi 10 punti percentuali rispetto al corrispondente tasso maschile, a fronte di una media del 10,1% e del 9,9% rispettivamente in Italia e nell'UE25. Ad alimentare il tasso di disoccupazione femminile concorrono soprattutto le componenti più giovani della forza lavoro (la differenza fra i tassi di disoccupazione giovanili risulta pari a quasi 23 punti percentuali), non esonerando neanche le fasce con elevati livelli di scolarità; infatti, il tasso di disoccupazione delle giovani donne supera il 50%, valore che è due volte e mezzo più elevato della media dei paesi UE25, ed il tasso di disoccupazione delle persone in possesso di almeno una laurea risulta il doppio della media nazionale e due volte e mezzo superiore al dato medio dell'UE25.

La penalizzazione della componente femminile risulta, poi, ancora più evidente se si considera come le donne occupate siano inquadrare in misura maggiore in forme di lavoro “atipico” ed irregolare, con conseguenti minori tutele e possibilità di crescita e qualificazione professionale. Fenomeni come la c.d. “fuga di cervelli”, la scelta di rimandare sempre più la maternità, sono da correlarsi anche alle difficoltà per le donne di trovare e conservare un'occupazione stabile. In Basilicata il 46,8% delle donne di età compresa tra i 15 e 34 anni risulta “casalinga” e dunque a carico del marito/convivente: una situazione comprensibile, data la scarsa disponibilità sia di servizi a sostegno della conciliazione, sia di opportunità di lavoro per le donne (soprattutto in concomitanza con la maternità).

Tali squilibri hanno alimentato una ripresa dei flussi migratori in uscita che, coinvolgendo soprattutto i giovani, le forze più attive e qualificate, hanno accelerato i processi di invecchiamento della popolazione regionale e compromesso le future possibilità di rilancio della regione, oltre che aggravato i fabbisogni di servizi sanitari e socio assistenziali; già oggi la Basilicata è la regione con la quota più elevata di persone

sole di 65 anni e più sul totale dei single (71,2%) e molte delle quali sono donne; aspetto di cui occorrerà tener conto nell'organizzazione degli interventi volti a favorire la partecipazione ed il reinserimento delle donne nel modo del lavoro, se si vogliono evitare situazioni di discriminazione implicita di quante quotidianamente hanno in carico pressoché esclusivamente la cura dei propri familiari.

Una parte non secondaria del fenomeno migratorio complessivo è inoltre da attribuirsi alla migrazione studentesca: i giovani lucani che studiano in università extraregionali (scegliendo facoltà che non trovano in Basilicata o puntando su atenei di particolare reputazione o attrattività) sono quattro volte superiori agli studenti locali. Si tratta di un fenomeno di migrazione intellettuale che non ha pari in nessuna altra regione italiana e che favorisce in molti casi una situazione di sradicamento culturale e familiare dei giovani, inducendoli a non rientrare nella loro regione di origine al termine degli studi.

### ***STRATEGIA REGIONALE PER LA PROGRAMMAZIONE FSE 2007-2013.***

L'uscita dall'obiettivo 1 per il solo fattore statistico, la crescita della competitività internazionale ed un recente periodo congiunturale sfavorevole inducono la Basilicata a rafforzare le politiche di convergenza verso le regioni più avanzate. L'integrazione tra la programmazione regionale e le strategie competitive dell'UE è profonda, in quanto è lontana da formalismi ed è invece collegata alla volontà della Regione di modificare radicalmente comportamenti ed efficienza dei sistemi sociali, produttivi e delle istituzioni locali. Il PO del FSE svolge un ruolo centrale in questo quadro strategico. Esso assicura la sostenibilità sociale dell'ammodernamento del sistema socio-economico e promuove una maggiore funzionalità del mercato del lavoro. Il PO pone la coesione sociale e la lotta a qualsiasi discriminazione al centro degli interventi, nazionali e comunitari di sviluppo da attivare nella regione.

Il quadro programmatico disegna una strategia regionale tesa a coniugare in maniera stringente le politiche per il lavoro e della formazione con le politiche per lo sviluppo e la coesione sociale. Su questa base, e in coerenza con la Strategia di Lisbona che informa l'intera programmazione, il Programma Operativo FSE 2007-2013 ha definito come obiettivo globale della programmazione:

- promuovere lo sviluppo, la piena occupazione e la qualità del lavoro attraverso il miglioramento degli investimenti in capitale umano e nella ricerca, l'adattabilità

dei lavoratori e delle imprese pubbliche e private, il sostegno all'integrazione sociale e alle pari opportunità.

Questo obiettivo globale è stato articolato in quattro obiettivi generali:

- attivare e sostenere i processi di sviluppo e competitività mediante politiche del lavoro e per il capitale umano mirate al rinnovamento del sistema produttivo;
- favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- combattere i crescenti squilibri e rispondere alle nuove domande sociali;
- favorire la crescita delle capacità istituzionali e degli attori locali.

Muovendo in tali direzioni, il PO prevede diverse linee d'intervento finalizzate a promuovere un approccio al lavoro più orientato ai cicli di vita (donne, giovani, migranti) attraverso lo sviluppo di un sistema di politiche del lavoro attive e preventive, ponendo particolare attenzione alla condizione delle donne, in quanto aspetto che pesa particolarmente sui bassi livelli di partecipazione al mercato del lavoro della popolazione lucana.

Il principio di parità tra uomini e donne è perseguito nel POR Basilicata 2007-2013 mediante un approccio all'uguaglianza di genere basato sia su gender mainstreaming sia su azioni positive, le quali tutte devono essere promosse nelle varie fasi di attuazione dei Fondi, allo scopo di concorrere al conseguimento degli obiettivi identificati nella Road Map for equality between women and men 2006-2010 del marzo 2006 e nel Gender Pact (Consiglio europeo di primavera 2006). La Road Map, insieme al Gender Pact, fornisce un nuovo impulso al raggiungimento di una reale uguaglianza di genere e indica le priorità per il rafforzamento dell'equità ed il superamento delle discriminazioni ancora esistenti, partendo dalla consapevolezza che la crescita delle opportunità occupazionali per le donne rappresenta una leva fondamentale per la crescita e la competitività.

### ***INTERVENTI PROGRAMMATI.***

In ottemperanza a quanto sopra analizzato e prefissato, la Regione Basilicata promuove, con il FSE 2007-2013, l'implementazione delle pari opportunità nelle politiche occupazionali, in coerenza con gli obiettivi di Lisbona in materia.

### ***ASSE I – ADATTABILITÀ.***

La Regione ha definito per questo Asse tre obiettivi specifici, per mezzo dei quali garantire una sufficiente e qualitativamente adeguata domanda di lavoro, contemperando fattori quali l'invecchiamento della forza lavoro occupata e le crisi aziendali. I tre obiettivi specifici sono:

- sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori;
- favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro;
- sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e la gestione dei cambiamenti, promuovere competitività e imprenditorialità.

Detti obiettivi specifici sono declinati nei seguenti obiettivi operativi:

- creazione e rafforzamento di un efficiente sistema di formazione continua che permetta di promuovere la competitività creando occupazione qualificata all'interno dei distretti e delle aree produttive, facilitando l'introduzione di innovazioni tecnologiche, organizzative e l'applicazione di linee di ricerca e sviluppo;
- rafforzamento delle capacità di adattamento all'evoluzione tecnologica dei lavoratori, soprattutto di quelli in CIGO e degli atipici;
- miglioramento dell'innovazione, della produttività e dell'organizzazione del lavoro attraverso la promozione di una formazione mirata e continua per gli imprenditori, lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi;
- implementazione di un sistema di intervento flessibile, snello e veloce che attivi un ampio numero di strumenti, non solo formativi, e sappia dare risposte opportune, mirate e di qualità alle sfide competitive e del lavoro;
- sviluppo della competitività mediante la promozione di nuove forme di imprenditorialità, il sostegno all'internazionalizzazione e all'innovazione tecnologica.

La Regione Basilicata investe pochissimo nella ricerca e nello sviluppo, registrando un dato di spesa in percentuale del PIL ben al di sotto di quello nazionale, nonostante il suo tasso di scolarizzazione sia superiore al dato nazionale. Ciò comporta che non solo il territorio non è in grado di assorbire i giovani ad elevato profilo educativo, ma neanche di adeguare i processi produttivi ai cambiamenti portati dal progresso. Al fine di superare queste difficoltà ed accrescere la competenze dei lavoratori, il FSE per questo Asse è indirizzato principalmente a sostenere le innovazioni tecnologiche e



organizzative, come previsto dal Reg. 108172006. La Regione, per realizzare detto obiettivo generale, ha esemplificato numerose azioni, tra le quali si evidenziano:

- sviluppare nuovi e più efficienti interventi di formazione continua per gli occupati e le occupate nelle PMI, in una logica di efficacia e di integrazione con altri fondi;
- servizi alle imprese mirati e snelli per diffondere forme di lavoro innovative: audit e diagnosi tecnologiche, consulenza e check-up aziendali con strategie ed interventi mirati a sostenere l'imprenditoria femminile;
- interventi diversificati di Formazione Specialistica per quadri, manager, imprenditori per promuovere innovazione ed imprenditorialità, favorendo l'accesso e la partecipazione della componente femminile;
- sviluppo di sistemi formativi in collegamento con i canali formativi dell'apprendistato e delle altre forme contrattuali che favoriscono occupazione e stabilità con particolare riferimento al segmento femminile della popolazione ed a quello dei lavoratori e delle lavoratrici immigrate;
- qualificazione e riqualificazione dei dipendenti di imprese ed enti pubblici, di lavoratori autonomi, di titolari di impresa, di professionisti di tutti i settori con priorità di lavoro temporanei e con contratti parasubordinati finalizzati a stabilizzare l'occupazione;
- introduzione di sistemi di "life long learning" per coinvolgere lavoratori con basse qualifiche e anziani attraverso la formazione;
- diffusione ed implementazione delle politiche per l'innovazione e lo sviluppo in connessione a processi di anticipazione dei cambiamenti e delle ristrutturazioni aziendali favorendo il superamento dei divari di genere tuttora esistenti;
- progettazione di interventi di ricollocazione, contrasto e prevenzione alla situazione di crisi settoriale e aziendale;
- aiuti alle imprese per l'aumento dell'occupazione a tempo indeterminato;
- promozione e sostegno alle iniziative di ricambio generazionale nella micro-impresa con assistenza formativa da parte dei lavoratori anziani;
- riqualificazione dei lavoratori con competenze obsolete o acquisizione di capacità imprenditoriali per il passaggio al lavoro indipendente, quali opportunità per il prolungamento della vita lavorativa.

## ***ASSE II – OCCUPABILITÀ.***

La Regione Basilicata ha scelto di dedicare il presente Asse alla promozione di politiche dirette a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, all'ampliamento della partecipazione e dell'accessibilità al mercato del lavoro, ed al miglioramento della qualità dell'occupazione, tenendo conto del riequilibrio di genere e territoriale nel mercato del lavoro. In tale prospettiva la Regione ha indicato i seguenti obiettivi specifici:

- aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro;
- attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese;
- migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere.

Tali obiettivi specifici vengono poi declinati attraverso i seguenti obiettivi operativi:

- rinnovamento dei servizi per l'impiego, anche in collaborazione con altri enti pubblici e privati, e mediante una più chiara divisione tra le politiche di inserimento lavorativo e le politiche formative e di sviluppo delle risorse umane;
- sostegno diversificato e mirato alle diverse fasce di popolazione disoccupata o alla ricerca di un inserimento lavorativo;
- sviluppo di nuove attività imprenditoriali con particolare attenzione a quelle innovative e promosse dai giovani, sostegno attivo alle diverse forme di lavoro autonomo e all'avvio delle nuove imprese;
- azione specifica di orientamento, empowerment e servizi di accompagnamento della componente femminile del mercato del lavoro.

La Regione ha disposto di promuovere con questo Asse interventi preventivi della disoccupazione e azioni di inserimento mediante un sostegno alla capacitazione e all'attivazione dei diversi individui. Altresì, la Regione mira a creare nei prossimi anni un sistema di inserimento efficace, di qualità, condiviso e riconosciuto alle imprese, capace di orientarsi ai bisogni dei diversi target e dei singoli individui. Dato l'ampio spettro di obiettivi prefissati, la Regione ha indicato per la programmazione 2007-2013 molteplici tipologie di azioni, anche integrate fra loro, che prestano specifica attenzione alla parità di genere:

- riduzione della precarietà del lavoro attraverso il rafforzamento delle opportunità formative e occupazionali con particolare riferimento al segmento femminile della popolazione e alle componenti sotto-utilizzate nel mondo del lavoro;
- sostegno a un più rapido passaggio dei giovani dagli studi al lavoro;
- attuazione del diritto-dovere nella formazione attraverso percorsi integrati tra istruzione e formazione professionale anche a sostegno di una maggiore presenza delle donne nelle discipline tecnico-scientifiche;
- percorsi per la creazione di una nuova imprenditorialità e di stabilizzazione per lavoratori atipici;
- sostegno alla creazione di impresa e alla diffusione della cultura imprenditoriale anche per i diversamente abili e all'imprenditoria e al lavoro autonomo femminile nel campo dei servizi alla persona;
- aumento dei tassi di partecipazione al mercato del lavoro con priorità alle donne, ai giovani, agli immigrati e alle persone adulte della classe 55-64 anni e dei lavoratori over 45;
- rafforzamento del sistema degli strumenti per l'accesso ai servizi di assistenza all'infanzia e di cura delle persone dipendenti non autosufficienti e/o anziane;
- rafforzamento della partecipazione al lavoro delle donne e contrasto a ogni forma di segregazione che può incidere sui differenziali salariali e prospettive di carriera;
- interventi per l'emersione del lavoro nero;
- sostegno alla nascita di nuove imprese e promozione di nuovi servizi e attività innovativi, in particolare a sostegno dell'imprenditorialità delle donne, del settore no-profit e delle piccole imprese che necessitano del ricambio generazionale;
- eliminazione delle discriminazioni di genere nell'accesso al lavoro con misure attive e azioni positive.

### ***ASSE III – INCLUSIONE SOCIALE.***

La Regione Basilicata, muovendo dall'obiettivo di Lisbona che prevede l'eliminazione della povertà entro il 2010, mira a potenziare l'inclusione sociale delle persone svantaggiate e a combattere le discriminazioni nel mercato del lavoro. A tal fine la Regione si propone di:

- sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro.

Il suddetto obiettivo specifico viene declinato nei seguenti obiettivi operativi:

- interventi volti all'inserimento lavorativo, al sostegno socio-assistenziale rientranti nel campo di attività del FSE e ad offrire pari opportunità ai soggetti deboli;
- sviluppo di nuovi servizi e di reti di servizi esistenti, crescita dell'occupazione, della qualità e dell'imprenditorialità nell'offerta dei servizi del terzo settore.

Dall'analisi del tessuto sociale della Basilicata emerge la presenza di situazioni di marginalità per alcuni segmenti di popolazione ed alcune aree occupazionali tradizionalmente poco coinvolte nell'attuazione delle politiche attive del lavoro; queste situazioni, seppure non esplosive, risultano particolarmente gravi e pericolose in quanto strutturali e connesse all'endemica difficoltà della regione di generare lavoro. Esse, pertanto, richiedono un approccio preventivo e fortemente territorializzato, al fine di attivare una crescente integrazione tra i servizi socio-assistenziali locali e dirigerli verso una risposta complessiva alle specifiche domande locali. Altresì, la crescita dei servizi sociali, che la Regione intende realizzare, rappresenta una importante opportunità lavorativa e imprenditoriale, in particolare se letta in chiave di gender mainstreaming. È del resto acclarato che le donne continuano ad essere esposte ad un maggior rischio di esclusione sociale e lavorativa, e che è in questo ambito che la Regione deve e vuole operare attraverso:

- sostegno all'integrazione tra politiche sociali, del lavoro, della formazione e di cura a favore dei soggetti svantaggiati, anche attraverso sostegno ed incentivi alle imprese per l'assunzione degli stessi;
- incentivi e supporto alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro e prevenzione della disoccupazione dei lavoratori disabili e svantaggiati;
- realizzazione di cataloghi di offerta formativa ad hoc e interventi individualizzati che favoriscono nuove opportunità di lavoro;
- azioni volte a rafforzare la capacità di inserimento/permanenza nel mercato del lavoro delle persone disabili;
- attivazione di reti territoriali per lo sviluppo di percorsi di integrazione sociale e lavorativa dei soggetti in condizione di marginalità, attraverso la collaborazione

tra scuole, servizi per l'impiego, servizi sociali, centri di orientamento e formazione, associazioni di volontariato;

- iniziative di sensibilizzazione sulla cultura dell'inclusione sociale.

#### ***ASSE IV – CAPITALE UMANO.***

L'obiettivo principale della Regione per questo Asse è l'innalzamento della qualità delle risorse umane, il miglioramento dell'efficacia del sistema di istruzione e formazione e, quindi, il rafforzamento della competitività attraverso la conoscenza. Nel dettaglio la Regione ha disegnato la strategia FSE 2007-2013 per il capitale umano sul raggiungimento di quattro obiettivi specifici:

- elaborare e introdurre riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità con particolare attenzione all'orientamento;
- aumentare la partecipazione all'apprendimento permanente. Anche attraverso provvedimenti intesi a ridurre l'abbandono scolastico e le disparità di genere rispetto alle materie;
- aumentare l'accesso all'istruzione e alla formazione iniziale, professionale ed universitaria, migliorandone la qualità;
- creare reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione.

Gli obiettivi specifici sono stati declinati nei seguenti obiettivi operativi:

- integrazione tra istruzione, formazione e lavoro per promuovere conoscenze spendibili e migliorare l'orientamento e il dialogo con le imprese, l'aggiornamento delle competenze degli operatori e la loro capacità di lavorare insieme;
- iniziative rivolte alla lotta all'abbandono scolastico;
- iniziative rivolte allo sviluppo di opportunità di apprendimento permanente;
- iniziative per il sostegno alle donne negli studi scientifici e nei percorsi di studio ove soffrono disparità;
- aumento della partecipazione dei giovani agli studi universitari e il loro completamento, con il sostegno alla creazione di curricula integrati di studio e lavoro, la promozione di nuove forme di accoglienza, accompagnamento e socialità nelle strutture educative e formative;

- collaborazione tra sistemi, i quali devono essere in grado di comprendere le reciproche esigenze di innovazione e devono saper offrire opportunità di conoscenza e di condivisione dei saperi.

La Regione Basilicata, tenuto conto dell'acuto fenomeno della fuga dei cervelli e del difficile impiego dei soggetti con elevati livelli di istruzione, intende generare un sistema di apprendimento generalizzato e rinnovato rispetto alle nuove esigenze del sistema produttivo e alle nuove caratteristiche dello sviluppo e del trasferimento delle conoscenze. Anche in ragione di quanto detto, la Regione ha orientato l'Asse Capitale Umano a "fare sistema", ad integrare e far dialogare i diversi settori dell'istruzione e della formazione con il mondo del lavoro, per indirizzare in modo comune gli impegni di rinnovamento e favorire gli scambi e l'appoggio reciproco tra i diversi sistemi. Per il conseguimento di tali obiettivi nel POR Basilicata FSE 2007-2013 è programmata l'attivazione di molteplici e diversificate azioni, tra cui:

- miglioramento del sistema scolastico puntando su un percorso formativo di qualità che risulti efficace e funzionale alla realtà operativa locale, che sia in grado di cogliere i fabbisogni formativi manifestati dal territorio e di tradurli in nuove metodologie didattiche aperte, evolute, in linea con le dinamiche economiche e sociali;
- potenziamento della presenza femminile nella R&S e nelle discipline di carattere scientifico-tecnologico;
- costruzione di sistemi di accreditamento per migliorare la qualità dell'offerta formativa e di poli formativi su aree di interesse e affinità territoriali in una logica di Patto formativo locale, nel quale collaborino e interagiscono attori pubblici e privati su tematiche affini;
- attività di diffusione della cultura scientifica nelle scuole e tra i giovani;
- sviluppo di una filiera di alta formazione delle "Accademie formative", anche a sostegno dell'occupazione femminile e delle componenti sotto-utilizzate del mondo del lavoro;
- attività di formazione on the job per giovani laureati, dottorandi, dottorati e masterizzati;
- attività per lo sviluppo del capitale umano a sostegno dei processi di innovazione e di trasferimento delle conoscenze tra sistema universitario e della ricerca e sistema delle imprese;
- aiuti per incentivare l'occupazione dei ricercatori;

- concessione a giovani laureati di assegni di ricerca e di borse di formazione per progetti finalizzati allo sviluppo sostenibile dei processi di innovazione produttiva soprattutto nel sistema delle PMI che rappresentano la parte prevalente del territorio imprenditoriale regionale.





***POTENZIALITÀ, LACUNE E CRITICITÀ DEI POR DELLE REGIONI  
OBIETTIVO CONVERGENZA NELL'ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA  
DI LISBONA RINNOVATA.***

Dall'analisi dei POR di cui sopra, si rileva primariamente che, a seguito del rilancio della Strategia di Lisbona – con l'intento dichiarato di perseguire gli obiettivi determinati dalla detta strategia – le Regioni si sono avvantaggiate della ristrutturazione e della semplificazione che nelle more la Commissione europea ha dato ai Fondi strutturali, per disegnare la loro strategia focalizzata sull'accrescimento dell'accessibilità al lavoro, sulla promozione dell'innovazione, sulla creazione di nuovi e migliori posti di lavoro perfezionando l'adattabilità e accrescendo gli investimenti in capitale umano.

Le regioni obiettivo Convergenza hanno elaborato il loro programma di sostegno all'occupazione in materia di pari opportunità riproponendo per il FSE 2007-2013 il principio secondo cui per promuovere la dimensione di genere occorre operare sia a mezzo di azioni positive, sia attraverso azioni di gender mainstreaming. Tale scelta si presta ad una duplice quanto differenziata valutazione. Infatti, da un lato, tale preferenza enfatizza l'attenzione data alla tematica di genere, la quale sembra divenire una costante presente nell'attuazione di ogni azione programmata nell'ambito del FSE 2007-2013. Da un altro lato, la consapevolezza di voler adottare un approccio trasversale di genere a tutte le azioni di politica occupazionale da intraprendere nella programmazione FSE 2007-2013, rischia di dar vita ad una generalizzazione dell'approccio, tale da svilirne il contenuto e soprattutto l'efficacia applicativa. Per fugare questo pericolo è necessario puntare l'attenzione sempre sulle singole azioni e valutare il contesto nel quale le stesse vengono attuate.

Dall'esame dei POR è, inoltre, emerso che le regioni obiettivo Convergenza presentano ancora una elevata disparità occupazionale tra uomini e donne. Tutti i dati riportati sottolineano come le Regioni hanno proceduto ad un'analisi precisa e dettagliata delle proprie realtà locali, individuandone punti di debolezza e opportunità di intervento. Questa conoscenza da parte delle istituzioni locali è senz'altro un elemento positivo e costituisce una solida base su cui le Regioni hanno potuto costruire le (loro) strategie di intervento di politica di coesione, proseguendo sulla strada tracciata (d) a Lisbona.

Pur tuttavia, nella progettazione e stesura dei POR, si è trascurata, o forse sarebbe più opportuno dire, non si è considerata con la dovuta importanza, la formazione sociale familiare del Mezzogiorno italiano ed il suo retaggio storico. Questa trascuratezza può aver determinato una debolezza degli stessi POR. Infatti, nonostante le buone premesse contenute nella programmazione dei POR FSE 2007-2013, essi devono trovare concreta applicazione in aree geografiche in cui storicamente il ruolo sociale riconosciuto alla donna è ancora stereotipato nella figura romantica di “angelo del focolare domestico”. Questo significa che l’attuazione degli interventi programmati nei POR si scontra con importanti difficoltà socio-culturali, per vincere le quali sono solitamente insufficienti misure a sostegno dell’occupazione femminile, quali ad es. gli incentivi alle imprese per l’assunzione delle donne.

Le donne del Sud, o forse è più opportuno dire le donne “al Sud”, non hanno ancora realizzato quella trasformazione che da soggetti “passivi”, che adattano le proprie scelte lavorative alle necessità temporali e reddituali degli altri membri della famiglia, le fa divenire protagoniste. Infatti, sebbene, molte di esse hanno deciso di investire sulla propria istruzione, prevedendo una partecipazione al mercato del lavoro non più breve ed intermittente, ma di lunga durata, e che dia loro una prospettiva di carriera, di fatto esse, diversamente dalle donne del Nord o da quelle che hanno deciso di emigrare al Nord, non hanno visto realizzata la loro aspettativa. Ciò è dovuto non solo a fattori economici, ma soprattutto ad aspetti culturali. Una mentalità maschile ottocentesca e forti legami parentali costituiscono ancora un grande freno ed un pesante ostacolo per le donne.

Inoltre, in una siffatta realtà, caratterizzata anche da elevati tassi di disoccupazione, le donne, (quelle che insistono nel provare a realizzare le loro aspirazioni lavorative) sono considerate dalla *societas* territoriale quali competitori illegittimi nella ricerca di occupazione, quali soggetti che non restano al proprio posto, ma che vogliono sovvertire il sistema e rompere i già, e per altre ragioni, precari equilibri. In tal guisa, le donne alla ricerca di occupazione sono viste, in maniera erronea e miope, come le artefici dell’impoverimento delle comunità/regioni già deboli. Nel contesto socio-culturale testé descritto, molte donne finiscono per rinunciare a cercare lavoro, uscendo così definitivamente dal mercato e dalle misurazioni del tasso di disoccupazione. In questo circolo autodistruttivo le regioni del Mezzogiorno continuano ad impoverirsi e a relegare le donne ai lavori domestici, all’assistenza e cura familiare, a forme di lavoro poco qualificate e mal retribuite, al mercato del lavoro sommerso e precario. Negli

ingranaggi di questo meccanismo, volto a riaffermare e conservare le identità culturali, resta nascosta e perduta una miniera di risorse umane.

Affinché non vengano sprecate le ricchezze e le intelligenze del Paese, ma trovino collocazione attraverso le politiche occupazionali a favore delle donne, nelle regioni obiettivo Convergenza occorre, anche, superare le resistenze mentali e culturali su rappresentate; occorre rivoluzionare la concezione del lavoro femminile. A tal fine necessitano “campagne di istruzione e di informazione” che educino le comunità ad apprezzare e massimizzare i vantaggi che l’impiego femminile può apportare, sia a livello di sviluppo economico, che di arricchimento sociale. Le comunità locali devono comprendere che, come è ampiamente dimostrato, dare maggiori opportunità alle donne comporta dei miglioramenti nella riduzione della povertà e nella crescita dell’economia. Come ricorda sovente il Governatore della Banca d’Italia, Mario Draghi, *“con il lavoro femminile si crea un circolo virtuoso di occupazione e di crescita che fa aumentare la PIL”*. Del resto le esperienze degli altri Paesi confermano che le società nelle quali lavorano più donne sono più sviluppate, e che le donne tendono a spendere una parte maggiore del loro reddito nell’educazione dei figli e in altri obiettivi dello sviluppo umano, rispetto agli uomini. Maggiore occupazione femminile significa maggiore serenità nelle famiglie, che diventano meno vulnerabili e meno esposte al rischio povertà; significa più nascite, maggiori investimenti in servizi perché crescono domanda e bisogno, diminuzione del numero di bambini che vivono in povertà; significa anche riconoscimento del crescente desiderio di protagonismo e di affermazione personale delle donne che vorrebbero essere valutate in base al merito ed avere pari opportunità. In tale contesto, le azioni programmate nei POR FSE 2007-2013 Obiettivo Convergenza, hanno un grande potenziale, perché vanno ad incidere sui punti deboli del sistema con il fine di eliminare, o per lo meno affievolire, quegli ostacoli che si frappongono tra le donne ed il mondo del lavoro.

A tal proposito meritano particolare menzione le azioni finalizzate a consolidare e diffondere gli strumenti di conciliazione vita-lavoro, attraverso la creazione o l’incremento di servizi pubblici per l’infanzia, l’introduzione o l’aumento dei servizi di accoglienza pre e post scuola dell’infanzia ed elementare, l’introduzione o l’incremento per gli anziani non autosufficienti e il sostegno alle lavoratrici che devono farsene carico in loro assenza. Del pari è doveroso sottolineare tutte le attività programmate al fine di accrescere e consolidare la formazione, aumentare l’accesso all’istruzione e all’apprendimento permanente per le donne, potenziare i percorsi di formazione

superiore e post superiore, alternativa ai percorsi universitari in collegamento con l'esigenza espressa a livello di sistemi produttivi.

## ***INCIDENZA DELL'ATTUALE CRISI GLOBALE SULLA STRATEGIA DI LISBONA RINNOVATA. ADEGUAMENTO.***

Nella relazione comune sull'occupazione 2008-2009 adottata dal Consiglio EPSCO (occupazione, politica sociale, salute e consumatori) nella sessione del 9 marzo 2009, il Consiglio dell'Unione Europea riferisce che le riforme strutturali previste dalla Strategia di Lisbona ed attuate negli ultimi anni hanno fatto registrare progressi nel settore della politica occupazionale e contribuito al miglioramento strutturale nel funzionamento dei mercati del lavoro, in cui la disoccupazione è notevolmente diminuita e il tasso di occupazione globale è cresciuto fortemente, in media di circa l'1% all'anno dal 2005. Nella maggior parte degli Stati membri, quindi, il mercato del lavoro non ha sofferto del rallentamento: nel 2007-2008, l'Unione Europea ha visto la creazione di più di sei milioni di posti di lavoro e la disoccupazione attestarsi al di sotto del 7%, il livello più basso da molti decenni. Il tasso di occupazione ha continuato a crescere nell'UE raggiungendo in media il 65,5%, il 58,3% per le donne e il 44,7% per i lavoratori anziani. Questi dati confermano il positivo impatto strutturale delle riforme della Strategia di Lisbona rinnovata, le quali hanno evidentemente facilitato le transizioni sul mercato europeo del lavoro e eliminato ostacoli alla creazione di posti di lavoro.

È sulla base di questi risultati che *nella crisi corrente, la Strategia di Lisbona rinnovata resta il quadro efficace per promuovere crescita sostenibile e occupazione. La crisi mette in evidenza la necessità di perseguire ed accelerare le riforme strutturali, che rafforzeranno la credibilità e l'impatto complementare delle misure di stimolo* (Consiglio europeo 19 e 20 marzo 2009, conclusioni della Presidenza).

Dall'ultimo trimestre del 2008 a seguire nel 2009, le crisi finanziaria, bancaria e del credito hanno sensibilmente modificato le prospettive economiche, e la recessione ha prodotto effetti anche sul mercato del lavoro dell'Unione Europea, con una crescita dell'occupazione progressivamente rallentata ed un tasso di disoccupazione in aumento (9,7%), il più alto dal 1999. Tra settembre 2008 e settembre 2009, il tasso di disoccupazione per gli uomini è aumentato dal 7,1% al 9,6% nella zona euro e dal 6,8% al 9,3% nei Ventisette; il tasso di disoccupazione femminile è aumentato dall'8,4% al 9,8% nella zona euro e dal 7,5% al 9% nei Ventisette. Anche in Italia i dati riferiscono un tasso di disoccupazione in aumento, dal 6,8% al 7,4% tra i due trimestri del 2008 e

del 2009, raggiungendo l'8% nel mese di ottobre 2009, ed una crescita dei livelli occupazionali in discesa (solo +0,4%, dati ISTAT 2009). In termini di genere, l'occupazione femminile in Italia presenta, nell'attuale contesto di crisi, un migliore dinamismo rispetto a quella maschile. Dalle rilevazioni ISTAT relative al quarto trimestre 2008 risulta che l'offerta di lavoro, rispetto allo stesso periodo del 2007, è aumentata in totale dello 0,6%, con un aumento limitato della componente maschile (0,2%) e molto più sostenuto di quella femminile (1,1%). Il tasso di disoccupazione è passato dal 6,7% al 7,1% (+0,8% per gli uomini e -0,1% per le donne), mentre quello occupazionale si è posizionato al 58,5%, tre decimi di punto in meno rispetto a un anno prima. Il tasso di occupazione maschile è diminuito su base annua di otto decimi di punto portandosi al 69,8%; quello femminile è invece aumentato dal 46,9% al 47,2%. La sostanziale interruzione della crescita tendenziale dell'occupazione sintetizza la discesa della componente maschile (-0,6%) e l'incremento di quella femminile (1,2%). A livello territoriale, all'incremento del Nord e soprattutto del Centro si contrappone la riduzione del Mezzogiorno, in particolare della componente maschile, con un differenziale di crescita dell'occupazione tra Centro-Nord e Sud di oltre 9 punti percentuali. I dati testé riportati stanno a significare che, benché la crisi economica non sta risparmiando le donne, esse appaiono meno penalizzate o con più chance rispetto agli uomini. Tuttavia, dietro il dato numerico positivo, si nasconde una crescita tutta concentrata sulla componente straniera: in realtà, le occupate italiane diminuiscono di 28mila unità, mentre 140mila straniere hanno trovato lavoro, soprattutto nel campo della collaborazione domestica e nell'assistenza a bambini e anziani. Come spiega Chiara Saraceno, docente di Sociologia della Famiglia all'Università degli Studi di Torino *“anche nella crisi del '29, in Usa, venivano licenziati uomini e assunte le donne, perché costavano meno. Ma quando poi l'economia ha ripreso si è tornati ai ruoli tradizionali, così come anche nel dopoguerra. C'è da dire che quando questo accade non è indicativo di un grande successo, proprio perché indica che il lavoro femminile è pagato meno. E non è che manager uomini sono sostituiti da manager donne. A fronte di licenziamenti di manager, magari ci sono – in altre aziende – assunzioni in call center, o nei servizi di pulizia. Inoltre bisogna fare attenzione a un dato ulteriore: in genere si passa dal male breadwinner al female breadwinner (letteralmente “chi porta i soldi a casa”) quando le cose vanno male, e non in caso contrario”*.

In questo contesto, preoccupanti sono i riflessi che la crisi può avere sull'occupazione femminile; figurando tra i gruppi svantaggiati e spesso oggetto di discriminazioni, le

donne corrono un rischio maggiore di trovarsi in situazioni di povertà rispetto agli uomini. *“La disuguaglianza di genere nel mondo del lavoro – afferma il Direttore Generale dell’ILO, Juan Somavia – è presente da sempre, ma rischia di essere aggravata dalla crisi. In un periodo di difficoltà economica, le donne spesso subiscono le conseguenze negative più rapidamente e godono dei benefici della ripresa più tardi. Già prima della crisi la maggioranza delle donne attive lavoravano nell’economia informale con basse retribuzioni e una scarsa protezione sociale”*. Secondo il CNEL, in Italia la crisi rischia di ricadere con maggior virulenza sulle donne che stanno dentro e fuori del mercato del lavoro, anche a causa di una serie di meccanismi:

- debolezza strutturale dell’occupazione femminile, a cui contribuiscono: il fattore generazionale, in quanto le donne tra 55 e 64 anni hanno un tasso di occupazione molto più basso (23%) delle giovani e di quello osservato negli altri paesi UE; dualismo territoriale, perché al 47,2% di occupazione media in Italia fa da contraltare l’ appena 31,1% nel Mezzogiorno, dove più che la disoccupazione, a preoccupare da sempre è lo scoraggiamento che porta all’inattività; gap di genere che incide sulla flessibilità, cioè maggior uso di forme di lavoro flessibile che incide in maniera fortissima in presenza di tre fattori, quali genere femminile, localizzazione territoriale al sud e livello di studio elevato; specificità di genere legata alla maternità, perché le donne che lavorano prima della maternità e poi hanno smesso motivano l’abbandono con esigenze di cura e assistenza dei figli nell’87% dei casi, mentre il restante 13% con la perdita del lavoro (dati Isfol - Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori); gender pay gap, ovvero divario retributivo tra uomini e donne: in Europa arriva al 17%, mentre un recentissimo studio dell’Isfol riferisce che in Italia le donne hanno un salario medio inferiore agli uomini di circa il 9%, pur avendo una produttività media superiore del 7% (con una serie di parametri correttivi, i ricercatori stimano che il divario reale è pari al 10%);

- bisogni sociali e servizi di cura: secondo il Cnel, in una situazione come quella italiana, in cui l’indice di fecondità è tra i più bassi dell’Unione Europea e gli uomini stentano a farsi carico delle cure familiari, la riduzione della spesa pubblica rischia di contrarre (drasticamente) l’offerta di servizi di cura da parte degli Enti locali, servizi la cui assenza potrebbe imporre un ritorno delle donne alla dimensione domestica con effetti negativi non solo sulla loro volontà di valorizzare le proprie esperienze e competenze, ma anche con effetti di impoverimento generalizzato delle famiglie;

- conseguenze su settori economici a forte presenza di donne: le donne sono occupate per la maggior parte nel terziario, tessile, turismo, servizi alla persona e commercio; settori che, secondo il Cnel, risentono di più della crisi. Altresì, nel pubblico impiego, notoriamente ad alta intensità di lavoro femminile, la mancata stabilizzazione dei precari rischia di escludere dall'occupazione gran parte delle donne;

- conseguenze sulle piccole e medie imprese e sull'imprenditoria femminile: la restrizione del credito (chiusura al sostegno, agli investimenti, alla ricerca e allo sviluppo), seguita alla difficoltà di molte banche e alle conseguenti cautele nell'erogarlo, colpisce – riferisce il Cnel – prevalentemente le piccole e medie imprese e l'artigianato, dove è maggiormente presente la componente, anche imprenditoriale, femminile [l'imprenditoria femminile costituisce il 24% del totale italiano, di cui la quota più rilevante è al Sud (26,6%), seguita dal Centro (25,2%), poi dal Nord-Ovest (22,3%) e quindi dal Nord-Est (21,15) – dati giugno 2008]. Tenuto conto della restrizione generale del credito e del fatto che le microimprese con titolare una donna pagano un interesse più alto (+0,3%) rispetto a quelle con titolare uomo (anche se il rispettivo tasso di fallimenti è minore per le imprese femminili rispetto a quelle maschili), si deduce, secondo il Cnel, che l'imprenditoria femminile rischia maggiormente gli effetti della crisi e di vedere frustrati lo spirito d'iniziativa e il coraggio delle imprenditrici.

Da quanto emerso, risulta evidente come l'attuale crisi economica possa peggiorare una situazione già non positiva. La lotta alla disoccupazione, in particolare femminile, resta dunque una priorità fondamentale, soprattutto in Italia il cui tasso di occupazione femminile resta inferiore al 50%, soprattutto al Sud (nelle regioni obiettivo Convergenza), dove il tasso di occupazione supera di poco il 30%. Pertanto, sebbene nella relazione comune 2008-2009 adottata dal Consiglio EPSCO si prevede che questo aumento della disoccupazione sia solo passeggero in quanto legato al ciclo economico, e che pertanto sarà possibile ritrovare rapidamente i livelli più bassi degli ultimi anni quando l'economia reale entrerà nella fase di recupero – nell'attuale clima d'incertezza e di contrazione economica l'aumento della disoccupazione richiede l'adozione di misure ulteriori, come è richiesto dal Piano europeo per il rilancio economico, volte a ridurre l'impatto della crisi economica e finanziaria sull'occupazione e a far sì che i gruppi vulnerabili (tra essi le donne) non soffrano troppo per la concentrazione economica e per consentire ai sistemi di protezione sociale di svolgere pienamente il loro ruolo di stabilizzatori automatici. Altresì, si rende necessario intervenire per



sostenere le donne al lavoro mediante azioni di reimpiego come: sostegno al reddito della lavoratrice che non percepisce indennità o sussidi di disoccupazione, bonus alle imprese che assumono tali soggetti, attivazione di servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, azioni di riqualificazione finalizzate al miglioramento e sviluppo delle competenze. L'elevazione delle competenze riveste, infatti, un'importanza cruciale per la crescita e la produttività, poiché rafforza la capacità della manodopera di adattarsi a trasformazioni tecnologiche rapide e a un'innovazione continua, migliorando nel contempo l'occupabilità. In un contesto di crescita della disoccupazione, è essenziale garantire un migliore adeguamento tra le competenze offerte dalle persone in cerca di occupazione e le competenze richieste sul mercato del lavoro. Il miglioramento dell'occupabilità è una delle priorità essenziali per far fronte agli impatti previsti dall'attuale rallentamento economico e per mettere il Paese sulla via della ripresa. Le politiche dell'insegnamento, della formazione e dell'occupazione devono concentrarsi sul rafforzamento e sull'adattamento delle competenze, nonché sull'offerta di maggiori possibilità di apprendimento a tutti i livelli. È particolarmente importante mantenere e aggiornare le competenze delle persone che perdono il posto di lavoro per impedire che l'evoluzione della disoccupazione si prolunghi nel tempo.

Secondo il Consiglio EPSCO, il prossimo decennio vedrà un aumento della domanda di manodopera altamente qualificata e dotata di grande capacità di adattamento, oltre che dei posti di lavoro che richiedono competenze specifiche; in effetti la proporzione di posti di lavoro che richiedono un livello d'istruzione elevato dovrebbe passare da circa il 25% a più del 30% (stime del CEDEFOP). Il miglioramento delle competenze riveste un'importanza essenziale per la crescita e la produttività futura dell'Europa, per i suoi posti di lavoro e la sua capacità di adattarsi ai cambiamenti, oltre che per l'equità e la coesione sociale. È tuttavia altrettanto necessario garantire un migliore adeguamento tra le competenze offerte e quelle che sono richieste sul mercato del lavoro (relazione comune 2008-2009 adottata dal Consiglio EPSCO).

## ***PROSPETTIVE DI INTERVENTO PER LA FUTURA ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA DI LISBONA RINNOVATA.***

Dopo aver analizzato le ripercussioni della crisi sull'occupazione, in particolare femminile, e come la Strategia di Lisbona va adeguata, è opportuno considerare quali interventi dovranno essere messi in campo per la futura attuazione della Strategia di Lisbona (dopo il 2010). Partendo dai dati positivi che la crisi ha determinato in Italia, quale la maggiore occupazione delle donne (limitandosi alla valutazione del solo dato quantitativo!), è opportuno che in futuro, con la ripresa economica non si perdano i piccoli risultati conseguiti, ma che si continui a promuovere l'occupazione femminile, rassicurati peraltro dalla consapevolezza che se in periodo di crisi le donne con il loro lavoro, i loro consumi, i loro risparmi ed i loro investimenti hanno aiutato il sistema a risollevarsi, ancora di più possono fare per accrescere l'economia del Paese.

Già nel febbraio 2008, il Comitato delle Regioni elaborava una risoluzione per il Consiglio europeo di primavera dal titolo *“La strategia per la crescita e l'occupazione – Gestire il “paradosso di Lisbona”*”, in cui invocava l'introduzione di meccanismi in grado di consentire un migliore coordinamento tra i vari livelli decisionali politici, per sviluppare una strategia efficace che coinvolgesse tutti i soggetti istituzionali interessati a realizzare gli obiettivi di Lisbona a livello regionale e locale. Il Comitato delle Regioni invitava altresì l'UE, considerata la base giuridica della coesione territoriale nel Trattato di Lisbona, ad adottare misure concrete e ad attuare azioni adeguate per rispondere ai bisogni specifici delle regioni ultraperiferiche, insulari, costiere e di montagna. Ma soprattutto il Comitato delle Regioni prefigurava che, affinché le regioni e le città europee possano rispondere alle sfide e cogliere le opportunità, la politica europea di coesione deve rafforzarsi anche al di là dell'orizzonte 2013. Sulla stessa linea prospettica si è posto il Consiglio europeo che nella sessione 13-14 marzo 2008 concludeva sottolineando la necessità, dopo il 2010, di un continuo impegno a livello dell'UE a favore delle riforme strutturali, dello sviluppo sostenibile e della coesione sociale al fine di consolidare i progressi conseguiti nell'ambito della Strategia di Lisbona rinnovata per la crescita e l'occupazione.

La Commissione europea, nel febbraio 2009, nella sua relazione al Consiglio europeo, dando atto dei risultati positivi conseguiti, in particolare dall'occupazione femminile, e dello specifico contesto di recessione economica globale, ha sottolineato come per far

fronte al rallentamento dell'economia sia più importante che mai investire in capitale umano e in infrastrutture sociali, onde dar modo, alle donne e agli uomini, di sfruttare appieno il loro potenziale. Nell'Agenda sociale rinnovata la Commissione ha riaffermato il suo impegno a creare posti di lavoro più numerosi e di migliore qualità nel quadro della Strategia europea per l'occupazione e la crescita. Altresì, la Commissione ha tenuto a ribadire che la parità tra donne e uomini non è soltanto un obiettivo in sé, bensì una condizione preliminare per la realizzazione degli obiettivi generali di crescita, di occupazione e di coesione sociale dell'Unione Europea. Pertanto, nella fase di crisi e di post crisi sarà essenziale proseguire e rafforzare l'integrazione dei due sessi nel settore dell'occupazione e delle politiche sociali; sarà fondamentale integrare l'uguaglianza di genere nelle azioni rivolte a far fronte alle nuove sfide. In questo contesto si auspica che accanto allo sforzo portato avanti dalle istituzioni europee si affianchi l'opera dei governi nazionali anche nell'adottare una corretta trasposizione delle direttive europee in materia di parità di genere.

Affianco a questo impegno legislativo, il governo nazionale ed i governi territoriali, nei rispettivi ambiti di competenza, dovranno adoperarsi a favore di una maggiore implementazione delle politiche di genere, che liberino le donne dagli stereotipi e dai vincoli che le zavorrano, e forniscano loro la possibilità di mostrare le proprie capacità e potenzialità. Il persistere del divario tra donne e uomini conferma l'importanza dell'eliminazione degli ostacoli alla piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro e alla lotta contro gli stereotipi legati al sesso profondamente radicati, che determinano i ruoli delle donne e degli uomini nella società, aggravando lo squilibrio tra i sessi, nella ripartizione del lavoro retribuito e non retribuito. Del resto è incomprensibile che la realtà europea registri un numero di studentesse nei settori del commercio, della gestione e del diritto superiore a quello degli studenti per quantità e qualità di risultato, e contemporaneamente soltanto il 16% di donne negli organi decisionali più elevati di importanti istituzioni, quali ad esempio le principali società quotate in borsa dell'Unione Europea e le Banche centrali dell'Unione Europea.

È oramai evidente che le politiche di parità tra uomini e donne si sono dimostrate risposte efficaci alle sfide, e pertanto gli Stati membri dovranno continuare ad investire a favore di una migliore utilizzazione dei talenti e delle risorse delle donne e degli uomini, rafforzando in particolare la specificità di genere delle politiche in materia di flessicurezza.

Occorre concepire le politiche occupazionali di genere ponendovi a fondamento un nuovo focus: “valorizzare il tempo delle donne”. Adottare questo criterio quale motore delle politiche occupazionali comporta uno stravolgimento mentale e concettuale dell’odierno modo di concepire la realtà, non solo del lavoro, ma del sociale nel suo complesso, soprattutto in regioni come quelle del Sud Italia che più di altre in Italia vivono il problema delle minori opportunità per le donne di inserimento nel mondo del lavoro. Valorizzare il tempo delle donne significa vincere le sfide economiche e demografiche a lungo termine, significa far crescere il Paese; ed è in prospettiva di tale risultato che occorre rafforzare le politiche di conciliazione della vita privata e della vita professionale, mediante l’istituzione di servizi di cura per bambini e altre persone a carico, che siano accessibili e di qualità; occorre, altresì, che le misure di conciliazione si rivolgano tanto alle donne quanto agli uomini, perchè la promozione della parità di genere comporta cambiamenti e nuove opportunità per entrambi i sessi; gli uomini devono, ad esempio, poter usufruire di congedi di paternità, così da essere stimolati a condividere equamente con le donne le responsabilità parentali o di altro genere.

Affinché le politiche a favore delle donne abbiano maggiore successo applicativo, necessita che le stesse siano disegnate ed attuate con il prevalente contributo delle donne medesime. Esse, che in via diretta ne saranno le destinatarie, possono meglio di altri comprendere e rispondere alle esigenze, alle difficoltà e agli ostacoli che dette politiche potranno incontrare. Dunque, affinché vi sia una maggiore occupazione femminile, occorre una maggiore partecipazione delle donne ai processi e agli incarichi decisionali; occorre che più donne siano presenti in posti direttivi ed istituzionali a garanzia di una maggiore e migliore democrazia. In proposito, si evidenzia come molti studi sottolineano un rapporto positivo tra la presenza delle donne in posti direttivi e i risultati finanziari e organizzativi, e come la ricerca di un migliore equilibrio tra i sessi nella condotta degli affari può migliorare la gestione e la redditività. Ma una partecipazione più equilibrata alla presa di decisioni richiede azioni mirate come un’azione positiva, piani di parità, consulenza e formazione mirata; richiede che le procedure di nomina, di assunzione e di promozione debbano essere trasparenti rispetto al sesso; ed altresì, richiede in alcuni casi, che vengano stabilite le cosiddette quote rosa. È ormai necessario comprendere che le quote non sono un privilegio riconosciuto alle donne (incapaci di farcela da sole), ma uno strumento utile per concretizzare ed accelerare una trasformazione, prima sociale e culturale e poi economica, indispensabile al Paese e altrimenti, purtroppo, difficilmente realizzabile. Sebbene

l'introduzione delle quote è la risposta ad una debolezza, costituisce di fatto il mezzo tramite il quale dare nuova forza al Paese.

In tutto il Paese, così come nelle regioni obiettivo Convergenza, negli ultimi anni l'impegno politico e sociale a favore delle donne e della parità di genere è aumentato. Ma affinché esso si traduca in azioni e progressi di maggiore impatto e risultato, occorre che tutte le parti interessate conoscano e ben comprendano i fattori di ineguaglianza e gli strumenti ed i meccanismi che consentono di ridurli. A tal fine è indispensabile disporre di una migliore capacità d'azione (finale) a favore dell'integrazione della parità dei sessi. Pertanto, è opportuna una politica di comunicazione più ampia e meglio concepita, la quale potrà favorire una presa di coscienza e rendere le problematiche di cui si è trattato più visibili e più comprensibili a tutti i livelli della società. Accrescere la consapevolezza generale può costituire uno stimolo ad accettare e a promuovere il cambiamento.



## Schede di sintesi

Coerenza tra la Strategia di Lisbona e i POR FSE 2007-2013 obiettivo Convergenza.

Strategia comunitaria		Strategia regionale	
Obiettivi Asse	Asse	Obiettivi Specifici	
Accrescere l'adattabilità dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori, al fine di migliorare l'anticipazione dei cambiamenti economici e rendere più flessibile il mercato del lavoro	A - Adattabilità	a	Sviluppare sistemi di formazione continua e l'adattabilità dei lavoratori
		b	Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro
		c	Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e la gestione dei cambiamenti, promuovere competitività e imprenditorialità
Migliorare l'accesso all'occupazione e l'inserimento sostenibile nel mercato del lavoro, prevenire la disoccupazione, in particolare di lunga durata e giovanile, incoraggiare l'invecchiamento attivo e prolungare la vita lavorativa e accrescere la partecipazione al mercato del lavoro	B - Occupabilità	d	Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro
		e	Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese
		f	Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere
Potenziare l'inclusione sociale delle persone svantaggiate ai fini della loro integrazione sostenibile nel mondo del lavoro e combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro	C - Inclusione sociale	g	Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro
Potenziare il capitale umano	D - Capitale umano	h	Elaborare e introdurre riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorare l'integrazione e sviluppare l'occupabilità con particolare attenzione all'orientamento
		i	1) Aumentare la partecipazione all'apprendimento permanente, anche attraverso provvedimenti intesi a ridurre l'abbandono scolastico e le disparità di genere rispetto alle materie 2) Aumentare l'accesso all'istruzione e alla formazione iniziale, professionale e universitaria, migliorandone la qualità
		l	Creare reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione



Asse	Obiettivi operativi	Azioni
<p><b>A - Adattabilità</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- consolidare la qualificazione dei lavoratori con priorità per donne, persone con più di 45 anni, soggetti con basso titolo di studio;</li> <li>- rafforzare il canale formativo dell'apprendistato professionalizzante;</li> <li>- sostenere le riorganizzazioni aziendali e il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori nel caso di crisi produttive aziendali, settoriali e territoriali;</li> <li>- accompagnare i processi di innovazione e adattabilità dell'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi per accrescere la competitività del sistema economico in un'ottica di coesione sociale e qualità dello sviluppo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- attività di formazione continua aziendale, con priorità ai temi dell'innovazione e della ricerca, e alla riqualificazione e aggiornamento professionale di donne, persone con più di 45 anni e soggetti con basso titolo di studio;</li> <li>- azioni di formazione connesse con la realizzazione di contratti di programma e delle altre forme di programmazione negoziata;</li> <li>- analisi dei fabbisogni occupazionali, professionali e formativi del sistema produttivo pugliese;</li> <li>- formazione esterna nell'apprendistato professionalizzante e azioni di supporto per lo sviluppo e l'estensione del dispositivo;</li> <li>- azioni per il miglioramento della qualità del lavoro e della sua stabilizzazione con particolare riguardo alla valorizzazione professionale della persona;</li> <li>- iniziative per consolidare le imprese esistenti e diffondere la nascita di cultura imprenditoriale per la creazione di nuove imprese.</li> </ul>
<p><b>B - Occupabilità</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sostenere l'accesso delle donne al mercato del lavoro;</li> <li>- sostenere l'emersione, la legalità e la sicurezza del lavoro;</li> <li>- sostenere la nuova imprenditorialità in particolare nei settori strategici;</li> <li>- potenziare e qualificare i dispositivi di politica attiva del lavoro per finalizzarli alla creazione di occupazione stabile.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- interventi per la promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro;</li> <li>- interventi di sostegno agli accordi fra le parti sociali finalizzati all'inserimento lavorativo previo percorso di formazione mirata;</li> <li>- azioni per la promozione della formazione di cooperative giovanili e di donne;</li> <li>- servizi ed incentivi per formazione, consulenza e orientamento finalizzati al sostegno all'autoimprenditorialità (in forma singola o associata), in particolare per donne giovani o espulse dal mercato del</li> </ul>

		<p>lavoro, con particolare attenzione ai settori innovativi e/o della tradizione produttiva regionale;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- introduzione e messa a regime di politiche di conciliazione per promuovere l'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla frequenza ai percorsi formativi, attraverso lo sviluppo di servizi innovativi come il tutoraggio e i voucher di conciliazione;</li> <li>- iniziative a supporto della lotta alle discriminazioni retributive e di carriera per le donne;</li> <li>- rafforzamento e qualificazione dell'offerta di servizi attraverso la formazione di nuove figure professionali, quali figure di "sostituzione" per favorire le donne lavoratrici;</li> <li>- percorsi integrati e individualizzati per il recupero e la transizione al lavoro delle donne, anche in condizione di disagio sociale.</li> </ul>
<b>C - Inclusione sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- promuovere azioni di sistema finalizzate alla rimozione delle cause di esclusione e discriminazione sociale delle persone svantaggiate per favorirne l'inserimento sostenibile nel mercato del lavoro, attraverso l'integrazione fra orientamento, accompagnamento, tutoraggio, strumenti di politica attiva, collocamento mirato, servizi sociali e sanitari;</li> <li>- supportare l'inserimento e il reinserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati;</li> <li>- potenziare l'offerta delle nuove imprese e professioni sociali per favorirne l'occupabilità delle persone svantaggiate.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sviluppo delle reti di sostegno per la transizione al lavoro e l'inserimento lavorativo;</li> <li>- percorsi integrati (orientamento, formazione, collocamento mirato) di inserimento e reinserimento lavorativo e attivazione di forme di tutoraggio individuale per soggetti svantaggiati;</li> <li>- qualificazione professionale e creazione di nuovi profili nel settore dei servizi sociali;</li> <li>- servizi integrati (formazione, orientamento, incentivi) per la creazione di nuovi sbocchi occupazionali nel settore dei lavori di cura.</li> </ul>
<b>D - Capitale umano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aumentare la qualificazione del sistema regionale dell'istruzione, della formazione e del lavoro;</li> <li>- prevenire la dispersione scolastica con interventi di recupero delle competenze ed erogazione di servizi di sostegno;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- una azione integrata di contrasto alla dispersione scolastica, che associ a percorsi di recupero delle competenze di base, trasversali e professionalizzanti anche azioni sul contesto di riferimento, tali da aumentare l'attrattività del sistema scolastico e la sua capacità di proporsi come ambito per un'efficace accesso al mondo del</li> </ul>

	<p>- sostenere l'innalzamento della qualificazione e delle professionalità aumentando la frequenza ai percorsi di formazione permanente.</p>	<p>lavoro;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- interventi diretti all'ottenimento da parte dei giovani della qualifica o del diploma, intesi come livello minimo di conoscenza e competenze necessarie per l'inserimento occupazionale;</li> <li>- l'orientamento della formazione superiore anche verso competenze tecnico-scientifiche;</li> <li>- la costruzione di un sistema di formazione permanente a carattere professionalizzante in grado di rendere effettivo l'obiettivo dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita ed innalzare il non soddisfacente livello di partecipazione della popolazione ai percorsi formativi e di educazione che caratterizza la Regione Puglia.</li> </ul>
--	--	---

Asse	Obiettivi operativi	Azioni
<p><b>A - Adattabilità</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rafforzare il sistema della formazione continua attraverso forme di accompagnamento all'impresa e voucher per i lavoratori;</li> <li>- attuare nuove tipologie di apprendistato;</li> <li>- migliorare l'adattabilità dei lavoratori alle innovazioni tecnologiche ed organizzative con particolare attenzione alla componente femminile, ai lavoratori anziani e meno qualificati nonché al settore turistico sostenibile;</li> <li>- contrastare la precarizzazione dei lavoratori in condizione di minore stabilità lavorativa attraverso interventi mirati di formazione e rafforzamento dei sistemi di protezione;</li> <li>- rafforzare la crescita della responsabilità sociale delle imprese e l'impegno a favore della sicurezza e dell'emersione del lavoro irregolare, prevedendo opportuni criteri finalizzati all'inserimento di soggetti svantaggiati ed il rispetto delle parità di genere;</li> <li>- favorire la diffusione di modelli organizzativi flessibili capaci di conciliare le esigenze di competitività delle imprese con le esigenze di sicurezza, stabilità e conciliazione;</li> <li>- favorire l'innovazione del tessuto produttivo attraverso processi di formazione e riorganizzazione del personale tecnico di alta specializzazione e del management;</li> <li>- rafforzare le capacità di contrastare i rischi di disoccupazione dei lavoratori interessati da situazioni di crisi di impresa attraverso la riqualificazione e la valorizzazione delle competenze;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- interventi volti a strutturare un modello per la programmazione, gestione e controllo dell'offerta di attività di formazione continua;</li> <li>- azioni di aggiornamento delle qualifiche e acquisizione di nuove competenze da parte dei lavoratori delle PMI;</li> <li>- formazione per il rafforzamento delle competenze e stabilizzazione professionale di specifiche categorie di lavoratori, in particolare donne e lavoratori anziani e di particolari settori come quello turistico;</li> <li>- interventi formativi, incentivi e servizi rivolti ad occupati con contratti atipici, attraverso percorsi flessibili e/o individualizzati, finalizzati a stabilizzare l'occupazione;</li> <li>- azioni di perfezionamento per ampliare o arricchire la professionalità con finalità di promozione professionale o di mobilità lavorativa;</li> <li>- azioni di sostegno all'attuazione di forme contrattuali "family friendly" rispondenti ai tempi delle lavoratrici, ma anche dei lavoratori anziani, attraverso la flessibilizzazione degli orari di lavoro part-time;</li> <li>- progettazione di interventi sull'organizzazione del lavoro che facilitino il prolungamento dell'età lavorativa adatta al ruolo aziendale specifico;</li> <li>- progetti pilota di telelavoro a sostegno delle politiche di conciliazione finalizzate all'adattabilità delle donne;</li> <li>- nuove forme di formazione finalizzata all'inserimento lavorativo.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contrastare la fuga dei talenti incentivandone l'inserimento nelle realtà produttive e di ricerca locali.</li> </ul>	
<b>B - Occupabilità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- potenziare ed innovare i servizi di orientamento dei Centri per l'Impiego e della formazione in particolare per i giovani inoccupati;</li> <li>- rafforzare l'inserimento /reinserimento lavorativo dei lavoratori adulti attraverso percorsi integrati ed incentivi;</li> <li>- favorire la diffusione di azioni formative integrate rivolte ai giovani incentrate sull'alternanza tra scuola e luoghi dell'impresa;</li> <li>- consolidare ed ampliare il sistema di incentivi rivolti ai segmenti deboli del mercato del lavoro, con priorità ai giovani, ai disoccupati di lunga durata e alle donne;</li> <li>- sostenere la creazione di impresa da parte dei giovani e delle donne;</li> <li>- rafforzare le politiche preventive e curative della disoccupazione dei giovani e dei disoccupati di lunga durata;</li> <li>- consolidare e diffondere gli strumenti di conciliazione e i servizi per l'occupabilità e per l'occupazione femminile;</li> <li>- promuovere azioni di supporto, studi, analisi, nonché la predisposizione e sperimentazione di modelli che migliorino la condizione femminile nel mercato del lavoro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- azioni a sostegno del lavoro autonomo e della creazione di impresa;</li> <li>- erogazione di borse di lavoro o sussidi alla realizzazione di piani di inserimento professionale;</li> <li>- percorsi di specializzazione coerenti con le competenze certificate e con le esigenze del mercato del lavoro, finalizzati al reinserimento lavorativo, e che rilasciano crediti formativi utili anche al rientro nel sistema scolastico;</li> <li>- azioni di riconversione professionale volte al reinserimento nel mercato del lavoro dopo un periodo di abbandono dell'attività professionale, con obiettivi di prevenzione e cura della disoccupazione, dando comunque priorità all'approccio preventivo;</li> <li>- potenziamento della rete regionale dei Centri per l'Occupabilità Femminile;</li> <li>- consulenza e tutoraggio individualizzato e/o di gruppo per la costruzione di carriere professionali e percorsi di outsourcing e outplacement, con riferimento particolare alle donne;</li> <li>- percorsi integrati e individualizzati per la transizione al lavoro delle donne, con particolare attenzione a quelle residenti nelle aree urbane a maggiore disagio sociale e ai fenomeni di "multidiscriminazione" che investono donne immigrate e in età giovanile;</li> <li>- voucher per le donne per l'acquisizione di servizi che ne facilitino la partecipazione al mercato del lavoro;</li> <li>- progetti pilota di telelavoro a sostegno delle politiche di conciliazione finalizzate all'occupabilità femminile;</li> <li>- sperimentazione di "figure di sostituzione" per venire incontro alle esigenze delle lavoratrici autonome in caso di</li> </ul>

		allontanamento momentaneo dalla vita professionale.
<b>C - Inclusione sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sviluppare l’inserimento lavorativo e sociale delle categorie in condizioni di svantaggio occupazionale anche migliorando l’integrazione tra scuola, formazione, lavoro e cura;</li> <li>- sostenere l’uscita da condizioni di vecchie e nuove povertà;</li> <li>-rafforzare la cultura delle pari opportunità per prevenire e combattere ogni forma di discriminazione dei disabili nei posti di lavoro;</li> <li>- diminuire l’abbandono scolastico e formativo con riferimento, in particolare, ai giovani alle aree urbane degradate, favorendo la mobilità tra diverse filiere formative inclusa quella lavorativa;</li> <li>- promuovere forme di cittadinanza consapevole e partecipativa;</li> <li>- sostenere e promuovere servizi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza dei cittadini e per il ripristino della legalità;</li> <li>- promuovere l’inclusione sociale dei giovani attraverso azioni di diffusione culturale anche facilitando ed ampliando l’accesso ai servizi regionali e territoriali.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- percorsi integrati e individualizzati per la transizione al lavoro delle donne, con una particolare attenzione ai fenomeni di “multidiscriminazione” che investono donne immigrate e in età giovanile;</li> <li>- interventi di potenziamento a livello locale dell’integrazione tra servizi e politiche educative, della formazione professionale, del lavoro, della cura e dell’inclusione sociale per favorire il recupero e l’inserimento lavorativo e sociale;</li> <li>- attività di formazione complementare e incentivi anche di tipo finanziario finalizzati a minimizzare gli effetti sugli esiti scolastici e formativi attribuibili a fattori di origine sociale e territoriale degli studenti;</li> <li>- attività formative volte a favorire l’occupabilità dei giovani fuoriusciti precocemente dal sistema educativo tarate sulla base delle caratteristiche ed esigenze di questo target;</li> <li>- costituzione e sviluppo di servizi di sostegno e di reti di solidarietà e di assistenza formali ed informali per favorire l’inclusione di soggetti a rischio di esclusione sociale;</li> <li>- qualificazione delle Pubbliche Amministrazioni sulla legalità anche attraverso l’individuazione di figure professionali in grado di progettare e implementare servizi alla persona e strumenti operativi per la legalità e la sicurezza.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rafforzare la qualità e l’attrattiva dell’istruzione e della formazione rafforzandone le relazioni con il territorio;</li> <li>- sostenere l’alternanza scuola-lavoro anche attraverso percorsi integrati e le esperienze formative in impresa;</li> <li>- aggiornare il sistema delle qualifiche professionali, tenendo conto dei fabbisogni professionali e formativi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- interventi a sostegno dell’integrazione tra percorsi scolastici e di formazione professionale e mondo del lavoro per la costruzione di un’offerta formativa life long learning;</li> <li>- nuove tipologie di azioni destinate al supporto di tirocini formativi ed alla formazione finalizzata all’inserimento lavorativo;</li> <li>- progettazione e sviluppo di metodi e strumenti innovativi</li> </ul>

<p><b>D - Capitale umano</b></p>	<p>espressi dalle micro, piccole e medie imprese;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- garantire la trasparenza delle competenze acquisite dalle persone ed il loro diritto alla mobilità lavorativa verticale ed orizzontale;</li> <li>- sostenere l'obbligo scolastico a 16 anni attraverso l'integrazione tra scuola, formazione e formazione sul lavoro;</li> <li>- migliorare il livello qualitativo dell'offerta scolastico-formativa e la tenuta dei percorsi di istruzione-formazione anche attraverso la formazione del personale docente e non docente;</li> <li>- favorire la presenza femminile all'interno dei percorsi formativi a carattere tecnico scientifico;</li> <li>- favorire il processo di costruzione di un'offerta formativa iniziale, professionale e universitaria di qualità e basata sul ciclo di vita dei soggetti attenta all'alternanza e a favorire l'apprendimento specialistico;</li> <li>- migliorare le caratteristiche, l'attrattività, nonché l'accessibilità, dell'offerta di formazione per gli adulti in particolare nel settore della ricerca e dell'innovazione;</li> <li>- favorire la creazione di poli formativi legati alle vocazioni produttive territoriali;</li> <li>- rafforzare la rete e l'azione dei distretti di alta tecnologia attraverso la formazione e la diffusione dei risultati della ricerca sul territorio;</li> <li>- sostenere l'orientamento dei giovani verso la ricerca e la scienza.</li> </ul>	<p>per la formazione finalizzata all'impiego;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- percorsi modulari di specializzazione successivi all'adempimento dell'obbligo formativo, finalizzati alla certificazione di competenze pieces in linea con le esigenze del mercato del lavoro, utili anche al rientro nel sistema scolastico o all'accesso a percorsi di formazione professionale di livello superiore;</li> <li>- incentivi per l'individuazione di prassi che agevolino una più forte assunzione di responsabilità dell'impresa nella formazione iniziale e permanente–flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro, adozione di conti correnti del tempo, aspettative per la formazione, etc.;</li> <li>- interventi per la crescita dimensionale della presenza femminile nei percorsi di studio e nelle carriere tecnico-scientifiche;</li> <li>- percorsi formativi di seconda chance – anche attraverso l'integrazione dell'offerta scolastica e della formazione professionale – per gli adulti che non hanno conseguito alcun titolo di studio e/o qualifiche professionali post scuola dell'obbligo;</li> <li>- azioni per sostenere lo sviluppo delle risorse umane e professionali di eccellenza nel campo della ricerca e dell'innovazione;</li> <li>- interventi di sostegno allo sviluppo di reti tra produttori ed utilizzatori di conoscenze attraverso la valorizzazione di forme associative e consortili tra i diversi soggetti quali università, centri di ricerca, imprese e associazioni di imprese, organismi formativi.</li> </ul>
----------------------------------	--	---

Asse	Obiettivi operativi	Azioni
<p><b>A – Adattabilità</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- qualificare e organizzare il sistema regionale di formazione continua;</li> <li>- sostenere gli interventi di formazione per gli occupati nelle imprese private, in una logica di complementarità ed integrazione con i Fondi Interprofessionali;</li> <li>- rafforzare il canale formativo dell'apprendistato, per ciascuna delle tre tipologie contrattuali previste dal D.Lgs. 276/2003;</li> <li>- consolidare ed ampliare le opportunità di riqualificazione dei lavoratori occupati con priorità di intervento per gli ultra cinquantenni, i prestatori di lavoro temporanei e con contratti parasubordinati e per le donne che occupano posizioni di basso livello;</li> <li>- favorire la diffusione di modelli organizzativi flessibili capaci di conciliare le esigenze di competitività delle imprese con le esigenze di sicurezza, stabilità e conciliazione al di fuori di quanto previsto dalla contrattazione collettiva;</li> <li>- sostenere la creazione e lo sviluppo di iniziative imprenditoriali innovative in settori che presentano buone prospettive di crescita.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- progettazione, realizzazione, monitoraggio e valutazione di Percorsi Integrati per il rientro delle lavoratrici occupate a seguito della maternità;</li> <li>- realizzazione di servizi di assistenza tecnica e accompagnamento per il ricambio generazionale e la successione in impresa;</li> <li>- realizzazione di servizi di informazione e assistenza tecnica alla imprese per: i) l'adozione di modelli organizzativi innovativi (riduzione di orari, flessibilità di permessi, etc.); ii) la stabilizzazione dei prestatori di lavoro temporanei e con contratti parasubordinati; iii) l'emersione del lavoro irregolare anche attraverso un efficiente coordinamento territoriale dei Soggetti istituzionali che presidiano le politiche di emersione, anche con poteri ispettivi; iv) l'utilizzazione degli strumenti legislativi, delle opportunità e degli incentivi in tema di pari opportunità; v) la sperimentazione e la valutazione di programmi di telelavoro; vi) la crescita della responsabilità sociale delle imprese attraverso l'adozione di modelli di gestione innovativi che contemplino l'applicazione di indicatori sul gender mainstreaming;</li> <li>- l'erogazione di incentivi alle imprese per l'adozione di modelli organizzativi innovativi che favoriscano la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa;</li> <li>- l'erogazione di incentivi a favore delle donne occupate finalizzati a consentire la permanenza sul posto di lavoro.</li> </ul>
<p><b>B - Occupabilità</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rafforzare i servizi per l'occupabilità e per l'occupazione femminile nei nuovi bacini d'impiego e nei settori dove sono rappresentate le figure manageriali femminili;</li> <li>- incrementare la partecipazione delle donne al sistema</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- realizzazione di analisi e studi per migliorare le conoscenze in materia di servizi per l'occupabilità e per l'occupazione femminile;</li> <li>- analisi delle competenze di base e specifiche richieste per l'inserimento e/o il reinserimento lavorativo delle donne e la</li> </ul>



	<p>imprenditoriale e promuovere la creazione di modelli organizzativi family friendly all'interno delle imprese e tra imprese gestite da donne;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- consolidare e diffondere gli strumenti di conciliazione vita-lavoro;</li> <li>- promuovere un'effettiva cultura della parità nei sistemi del lavoro, dell'istruzione e della formazione e sensibilizzare l'adeguamento dei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro all'orientamento di genere;</li> <li>- predisporre modalità per assicurare il coordinamento delle politiche dell'uguaglianza con la rete delle Consigliere di parità provinciali.</li> </ul>	<p>definizione dei relativi fabbisogni formativi;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- progettazione e realizzazione di azioni di informazione alle imprese sulle forme di incentivazione e sulle tipologie di rapporto contrattuali disponibili per l'inserimento e/o il reinserimento lavorativo delle donne, con particolare priorità alle donne in condizioni di svantaggio;</li> <li>- progettazione e realizzazione di percorsi integrati "gender oriented" di orientamento, formazione e accompagnamento all'inserimento lavorativo delle donne;</li> <li>- realizzazione di servizi di consulenza e di tutoraggio individuale e di gruppo per le donne finalizzati a favorire; i) l'accesso alle carriere manageriali e dirigenziali; ii) la costruzione di carriere professionali e percorsi di outsourcing e outplacement;</li> <li>- erogazione di incentivi alle imprese per favorire la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratti di lavoro a tempo indeterminato per le donne;</li> <li>- erogazione di borse di lavoro, voucher di servizio e incentivo per l'autoimpiego individuali per le donne;</li> <li>- monitoraggio e valutazione delle politiche per l'occupabilità e per l'occupazione femminile;</li> <li>- realizzazione di attività di informazione, animazione e orientamento per promuovere e divulgare le opportunità e le modalità di utilizzazione degli strumenti per la creazione di nuove imprese e iniziative di lavoro autonomo promosse da donne;</li> <li>- realizzazione di servizi di consulenza e tutoraggio per la creazione di nuove imprese e di iniziative di lavoro autonomo promosse da donne;</li> <li>- realizzazione di campagne di informazione e sensibilizzazione rivolte alla Istituzioni, alle imprese, alle comunità locali, alle lavoratrici ed ai lavoratori con responsabilità familiari di cura per: i) la condivisione delle</li> </ul>
--	---	--

		<p>responsabilità genitoriali e familiari e per la rimozione degli stereotipi di genere; ii) la diffusione dei servizi e degli strumenti di conciliazione vita – lavoro; iii) l'utilizzazione delle opportunità offerte dalla Legge 53/2000;</p> <p>- erogazione di incentivi alle imprese pubbliche e private che adottano e applicano modelli organizzativi e forme contrattuali per la conciliazione dei tempi vita – lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori e per il miglioramento della qualità della vita nell'impresa;</p> <p>- realizzazione di analisi e indagini settoriali in materia di pari opportunità delle politiche regionali per l'istruzione, la formazione e il lavoro.</p>
<b>C - Inclusione sociale</b>	<p>- sviluppare l'inserimento lavorativo delle categorie in condizioni di svantaggio occupazionale e di marginalità sociale, rafforzando la cultura delle pari opportunità per prevenire e combattere ogni forma di discriminazione nella società e nei posti di lavoro;</p> <p>- sostenere la diffusione di modelli organizzativi flessibili e la qualificazione degli operatori e dei volontari delle imprese sociali e delle organizzazioni di volontariato.</p>	<p>- percorsi integrati per l'accesso alla formazione professionale e per l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro delle persone svantaggiate;</p> <p>- misure di accompagnamento e relativi servizi di sostegno, servizi collettivi e di assistenza che migliorino le possibilità di occupazione delle persone svantaggiate;</p> <p>- iniziative locali per favorire l'occupazione delle persone svantaggiate;</p> <p>- iniziative di sensibilizzazione per il coinvolgimento delle comunità locali e delle imprese.</p>
<b>D - Capitale umano</b>	<p>- migliorare la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei sistemi dell'istruzione, della formazione professionale e dell'università;</p> <p>- sostenere la formazione permanente lungo l'intero arco della vita con priorità agli adulti a bassa qualificazione;</p> <p>- ridurre l'abbandono scolastico e le disparità di genere nella partecipazione all'apprendimento permanente;</p> <p>- incrementare il numero di diplomati e laureati, riducendo l'abbandono degli studi superiori;</p>	<p>- la progettazione e la realizzazione del Sistema Regionale delle Competenze, derivante dai profili professionali richiesti nel breve e nel medio periodo dalla domanda imprenditoriale regionale;</p> <p>- la progettazione, la realizzazione e la valutazione di programmi di formazione permanente modulari per l'apprendimento della lingua inglese;</p> <p>- la progettazione, la realizzazione e la valutazione di programmi di formazione permanente per l'apprendimento degli elementi di base delle tecnologie e delle applicazioni dell'informazione e delle telecomunicazioni;</p>

	<p>- sostenere la realizzazione di percorsi individuali di alta formazione per giovani laureati e ricercatori presso organismi di riconosciuto prestigio nazionale ed internazionale e il rientro in Calabria per l'inserimento lavorativo in imprese, università e centri di ricerca.</p>	<p>- la progettazione, la realizzazione e la valutazione di programmi di formazione permanente finalizzati a favorire: i) la diffusione della cultura della legalità; ii) lo sviluppo della propensione alla solidarietà e alla cooperazione;</p> <p>- la realizzazione di progetti integrati per la prevenzione ed il recupero della dispersione scolastica nelle aree ad elevato disagio sociale;</p> <p>- la realizzazione di azioni finalizzate alla promozione nelle scuole e nelle università della cultura del rispetto della diversità, della parità di genere, della lotta alle discriminazioni e degli stereotipi;</p> <p>- la realizzazione di servizi di conciliazione (e l'erogazione di voucher per l'accesso) per favorire la partecipazione alla formazione permanente delle donne, con priorità a quelle in condizioni di disagio (famiglie monoparentali).</p>
--	--	--

Asse	Obiettivi operativi	Azioni
<p><b>A – Adattabilità</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sviluppare sistemi e strategie regionali in grado di facilitare l'accesso e la partecipazione ai servizi formativi, privilegiando i lavoratori più "deboli";</li> <li>- promuovere la formazione continua individuale, anche al fine di sostenere le capacità di adattamento dei lavoratori all'innovazione e alla società dell'informazione;</li> <li>- migliorare la qualità e l'organizzazione del lavoro, anche al fine di salvaguardare i livelli occupazionali;</li> <li>- migliorare la capacità di adattamento al cambiamento, di innovazione e competitività delle imprese, in particolare delle PMI.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- interventi innovativi finalizzati alla creazione di un sistema regionale di formazione continua in grado di intercettare le esigenze di recupero e aggiornamento professionale dei lavoratori con posizioni deboli all'interno delle organizzazioni produttive, in particolare occupati con contratti atipici, coniugandole ai fabbisogni professionali dell'area;</li> <li>- interventi di sensibilizzazione, informazione e accompagnamento volti a sostenere la domanda di formazione continua da parte delle imprese, specialmente di dimensioni minori, raccordandola alle strategie di sviluppo aziendale, anche attraverso l'adozione di strumenti di somministrazione flessibili;</li> <li>- interventi volti a favorire il trasferimento di conoscenze e azioni orientate alla progettualità innovativa e allo sviluppo organizzativo nelle imprese;</li> <li>- interventi finalizzati a sostenere la mobilità del lavoro e delle carriere professionali;</li> <li>- progetti di ricollocazione, prevenzione e contrasto di situazioni di crisi aziendale e/o settoriale, anche attraverso la promozione degli strumenti dell'autoimpiego.</li> </ul>
<p><b>B - Occupabilità</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- anticipare le esigenze in termini di qualifiche, promuovendo un'offerta di servizi formativi adeguata alle dinamiche economiche dei sistemi locali regionali;</li> <li>- migliorare l'accesso di tutti all'informazione e ai servizi di orientamento/tutoraggio in relazione all'individuazione delle esigenze dell'offerta e alle caratteristiche della domanda;</li> <li>- favorire condizioni di lavoro e un'offerta formativa adeguata a supportare i processi di invecchiamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- azioni volte a promuovere un'offerta formativa di qualità "su misura" finalizzata all'inserimento lavorativo, soprattutto delle fasce più deboli della popolazione attiva e dei laureati, sostenendo la diffusione degli strumenti dell'alternanza scuola-lavoro, i tirocini formativi, i voucher e in genere le work experiences;</li> <li>- azioni per favorire la specializzazione di profili professionali esistenti al fine di adeguarli alle esigenze del mercato, all'indirizzo dell'offerta professionale e alla qualificazione dell'amministrazione;</li> </ul>

	<p>attivo della popolazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accrescere la partecipazione sostenibile delle donne al mercato del lavoro e l'avanzamento nell'occupazione, anche attraverso politiche di conciliazione e di condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- azioni di promozione di politiche attive finalizzate alla fuoriuscita del precariato attraverso anche l'attivazione di microcrediti, strumenti di mobilità e ricollocamento;</li> <li>- servizi ed incentivi rivolti alla consulenza, orientamento e sostegno all'autoimpiego, finalizzati all'emersione del lavoro nero;</li> <li>- azioni specifiche rivolte al sistema delle imprese per promuovere il progresso delle donne nell'occupazione, favorendone il collocamento con qualifiche di alto livello e riducendo, pertanto, la segregazione fra i sessi del mercato del lavoro;</li> <li>- azioni di accompagnamento per il rientro delle lavoratrici dopo una lunga assenza del mercato del lavoro;</li> <li>- azioni di informazione, orientamento e assistenza per la creazione e lo sviluppo di impresa al femminile, anche attraverso la sperimentazione di forme di credito compartecipato;</li> <li>- misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro incentrate su interventi e servizi alla persona, rivolti a uomini e donne e ai nuclei familiari con responsabilità di cura ed assistenza dei congiunti;</li> <li>- azioni finalizzate al rafforzamento delle strategie di intervento in grado di orientare e accompagnare al lavoro donne in difficoltà perché capo famiglia di nuclei monoparentali o vittime di violenza, attraverso percorsi integrati ed individualizzati, compresa la valutazione delle competenze ed il tutoring individualizzato finalizzati all'inserimento lavorativo;</li> <li>- azioni finalizzate al potenziamento delle attività di orientamento gender oriented, rivolte a donne con basso titolo di studio e sviluppo di azioni di sostegno integrato per il reinserimento e l'apprendimento diretto nel luogo di lavoro.</li> </ul>
--	--	---

<p><b>C - Inclusione sociale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rafforzare l'integrazione sociale e contrastare i fenomeni di povertà attraverso percorsi, anche personalizzati, finalizzati all'inserimento lavorativo;</li> <li>- sostenere una maggiore partecipazione dei soggetti svantaggiati e marginali alle opportunità occupazionali e formative;</li> <li>- migliorare l'offerta dei servizi di assistenza sostenendone l'integrazione con le politiche attive del lavoro nella finalità di potenziare l'accesso al mercato del lavoro dei soggetti in condizione di svantaggio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- misure dirette a favorire l'inserimento lavorativo di persone in condizioni di svantaggio operando anche attraverso interventi personalizzati attenti ad identificare i fattori individuali di povertà ed esclusione e a programmarne il superamento;</li> <li>- sperimentazione di misure integrate di orientamento, accompagnamento ed inserimento lavorativo per le donne vittime di violenza o capofamiglia;</li> <li>- campagna per l'inserimento lavorativo finalizzato al recupero dei giovani a rischio di marginalità con priorità verso quelli in età di obbligo di istruzione attraverso anche interventi a carattere sperimentale di formazione per l'avvio al lavoro;</li> <li>- percorsi e misure integrate di accompagnamento all'inserimento lavorativo degli immigrati, nella società ospitante con particolare attenzione alla componente femminile, che includano anche la dimensione linguistica, sociale, culturale ed abitativa;</li> <li>- azioni finalizzate a prevenire nuove povertà favorendo l'inserimento lavorativo o il miglioramento qualitativo del mercato del lavoro;</li> <li>- azioni di promozione del terzo settore e rafforzamento all'occupabilità nel settore dell'economia sociale.</li> </ul>
<p><b>D - Capitale umano</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- favorire l'innalzamento della qualità del sistema di offerta formativa, implementando e garantendo l'aggiornamento continuo delle procedure di accreditamento;</li> <li>- promuovere partenariati e patti formativi locali per la realizzazione di iniziative innovative a supporto della formazione e della qualificazione del capitale umano;</li> <li>- attuare strategie preventive contro la dispersione scolastica e per il recupero del drop-out ai percorsi di istruzione e formazione professionale;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- supporto ai settori, filiere, distretti nel cui ambito sviluppare Patti formativi in grado di agire in modo sistematico sulle competenze come chiave di competitività del sistema;</li> <li>- attività di supporto, nelle strutture educative e formative, alla conoscenza delle caratteristiche del tessuto produttivo del contesto locale di riferimento e alla diffusione della cultura di impresa;</li> <li>- interventi integrati per ridurre l'abbandono scolastico;</li> <li>- innalzamento delle competenze del personale scolastico;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- migliorare i servizi di orientamento degli individui nell'ambito del sistema di offerta formativa e dell'istruzione;</li> <li>- potenziare i percorsi di formazione superiore e post secondaria alternativa ai percorsi universitari in collegamento con l'esigenza espressa a livello di sistemi produttivi locali;</li> <li>- rafforzare le reti territoriali per la promozione ed il trasferimento dell'innovazione e della ricerca, adeguandola alle esigenze del sistema produttivo locale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- azioni di sostegno alle responsabilità genitoriali al fine di attivare strategie preventive contro la dispersione scolastica;</li> <li>- azioni di sistema per lo sviluppo di poli di eccellenza per la formazione e la ricerca.</li> </ul>
--	--	--

Asse	Obiettivi operativi	Azioni
<p><b>A - Adattabilità</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- creazione e rafforzamento di un efficiente sistema di formazione continua che permetta di promuovere la competitività creando occupazione qualificata all'interno dei distretti e delle aree produttive, facilitando l'introduzione di innovazioni tecnologiche, organizzative e l'applicazione di linee di ricerca e sviluppo;</li> <li>- rafforzamento delle capacità di adattamento all'evoluzione tecnologica dei lavoratori, soprattutto di quelli in CIGO e degli atipici;</li> <li>- miglioramento dell'innovazione, della produttività e dell'organizzazione del lavoro attraverso la promozione di una formazione mirata e continua per gli imprenditori, lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi;</li> <li>- implementazione di un sistema di intervento flessibile, snello e veloce che attivi un ampio numero di strumenti, non solo formativi, e sappia dare risposte opportune, mirate e di qualità alle sfide competitive e del lavoro;</li> <li>- sviluppo della competitività mediante la promozione di nuove forme di imprenditorialità, il sostegno all'internazionalizzazione e all'innovazione tecnologica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sviluppare nuovi e più efficienti interventi di formazione continua per gli occupati e le occupate nelle PMI, in una logica di efficacia e di integrazione con altri fondi;</li> <li>- servizi alle imprese mirati e snelli per diffondere forme di lavoro innovative: audit e diagnosi tecnologiche, consulenza e check-up aziendali con strategie ed interventi mirati a sostenere l'imprenditoria femminile;</li> <li>- interventi diversificati di Formazione Specialistica per quadri, manager, imprenditori per promuovere innovazione ed imprenditorialità, favorendo l'accesso e la partecipazione della componente femminile;</li> <li>- sviluppo di sistemi formativi in collegamento con i canali formativi dell'apprendistato e delle altre forme contrattuali che favoriscono occupazione e stabilità con particolare riferimento al segmento femminile della popolazione ed a quello dei lavoratori e delle lavoratrici immigrate;</li> <li>- qualificazione e riqualificazione dei dipendenti di imprese ed enti pubblici, di lavoratori autonomi, di titolari di impresa, di professionisti di tutti i settori con priorità di lavoro temporanei e con contratti parasubordinati finalizzati a stabilizzare l'occupazione;</li> <li>- introduzione di sistemi di "life long learning" per coinvolgere lavoratori con basse qualifiche e anziani attraverso la formazione;</li> <li>- diffusione ed implementazione delle politiche per l'innovazione e lo sviluppo in connessione a processi di anticipazione dei cambiamenti e delle ristrutturazioni aziendali favorendo il superamento dei divari di genere tuttora esistenti;</li> <li>- progettazione di interventi di ricollocazione, contrasto e</li> </ul>



		<p>prevenzione alla situazione di crisi settoriale e aziendale;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aiuti alle imprese per l'aumento dell'occupazione a tempo indeterminato;</li> <li>- promozione e sostegno alle iniziative di ricambio generazionale nella micro-impresa con assistenza formativa da parte dei lavoratori anziani;</li> <li>- riqualificazione dei lavoratori con competenze obsolete o acquisizione di capacità imprenditoriali per il passaggio al lavoro indipendente, quali opportunità per il prolungamento della vita lavorativa.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>B - Occupabilità</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rinnovamento dei servizi per l'impiego, anche in collaborazione con altri enti pubblici e privati, e mediante una più chiara divisione tra le politiche di inserimento lavorativo e le politiche formative e di sviluppo delle risorse umane;</li> <li>- sostegno diversificato e mirato alle diverse fasce di popolazione disoccupata o alla ricerca di un inserimento lavorativo;</li> <li>- sviluppo di nuove attività imprenditoriali con particolare attenzione a quelle innovative e promosse dai giovani, sostegno attivo alle diverse forme di lavoro autonomo e all'avvio delle nuove imprese;</li> <li>- azione specifica di orientamento, empowerment e servizi di accompagnamento della componente femminile del mercato del lavoro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- riduzione della precarietà del lavoro attraverso il rafforzamento delle opportunità formative e occupazionali con particolare riferimento al segmento femminile della popolazione e alle componenti sotto-utilizzate nel mondo del lavoro;</li> <li>- sostegno a un più rapido passaggio dei giovani dagli studi al lavoro;</li> <li>- attuazione del diritto-dovere nella formazione attraverso percorsi integrati tra istruzione e formazione professionale anche a sostegno di una maggiore presenza delle donne nelle discipline tecnico-scientifiche;</li> <li>- percorsi per la creazione di una nuova imprenditorialità e di stabilizzazione per lavoratori atipici;</li> <li>- sostegno alla creazione di impresa e alla diffusione della cultura imprenditoriale anche per i diversamente abili e all'imprenditoria e al lavoro autonomo femminile nel campo dei servizi alla persona;</li> <li>- aumento dei tassi di partecipazione al mercato del lavoro con priorità alle donne, ai giovani, agli immigrati e alle persone adulte della classe 55-64 anni e dei lavoratori over 45;</li> <li>- rafforzamento del sistema degli strumenti per l'accesso ai servizi di assistenza all'infanzia e di cura delle persone</li> </ul>

		<p>dipendenti non autosufficienti e/o anziane;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rafforzamento della partecipazione al lavoro delle donne e contrasto a ogni forma di segregazione che può incidere sui differenziali salariali e prospettive di carriera;</li> <li>- interventi per l'emersione del lavoro nero;</li> <li>- sostegno alla nascita di nuove imprese e promozione di nuovi servizi e attività innovativi, in particolare a sostegno dell'imprenditorialità delle donne, del settore no-profit e delle piccole imprese che necessitano del ricambio generazionale;</li> <li>- eliminazione delle discriminazioni di genere nell'accesso al lavoro con misure attive e azioni positive.</li> </ul>
<p><b>C - Inclusione sociale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- interventi volti all'inserimento lavorativo, al sostegno socio-assistenziale rientranti nel campo di attività del FSE e ad offrire pari opportunità ai soggetti deboli;</li> <li>- sviluppo di nuovi servizi e di reti di servizi esistenti, crescita dell'occupazione, della qualità e dell'imprenditorialità nell'offerta dei servizi del terzo settore.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sostegno all'integrazione tra politiche sociali, del lavoro, della formazione e di cura a favore dei soggetti svantaggiati, anche attraverso sostegno ed incentivi alle imprese per l'assunzione degli stessi;</li> <li>- incentivi e supporto alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro e prevenzione della disoccupazione dei lavoratori disabili e svantaggiati;</li> <li>- realizzazione di cataloghi di offerta formativa ad hoc e interventi individualizzati che favoriscono nuove opportunità di lavoro;</li> <li>- azioni volte a rafforzare la capacità di inserimento/permanenza nel mercato del lavoro delle persone disabili;</li> <li>- attivazione di reti territoriali per lo sviluppo di percorsi di integrazione sociale e lavorativa dei soggetti in condizione di marginalità, attraverso la collaborazione tra scuole, servizi per l'impiego, servizi sociali, centri di orientamento e formazione, associazioni di volontariato;</li> <li>- iniziative di sensibilizzazione sulla cultura dell'inclusione sociale.</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>D - Capitale umano</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrazione tra istruzione, formazione e lavoro per promuovere conoscenze spendibili e migliorare l'orientamento e il dialogo con le imprese, l'aggiornamento delle competenze degli operatori e la loro capacità di lavorare insieme;</li> <li>- iniziative rivolte alla lotta all'abbandono scolastico;</li> <li>- iniziative rivolte allo sviluppo di opportunità di apprendimento permanente;</li> <li>- iniziative per il sostegno alle donne negli studi scientifici e nei percorsi di studio ove soffrono disparità;</li> <li>- aumento della partecipazione dei giovani agli studi universitari e il loro completamento, con il sostegno alla creazione di curricula integrati di studio e lavoro, la promozione di nuove forme di accoglienza, accompagnamento e socialità nelle strutture educative e formative;</li> <li>- collaborazione tra sistemi, i quali devono essere in grado di comprendere le reciproche esigenze di innovazione e devono saper offrire opportunità di conoscenza e di condivisione dei saperi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- miglioramento del sistema scolastico puntando su un percorso formativo di qualità che risulti efficace e funzionale alla realtà operativa locale, che sia in grado di cogliere i fabbisogni formativi manifestati dal territorio e di tradurli in nuove metodologie didattiche aperte, evolute, in linea con le dinamiche economiche e sociali;</li> <li>- potenziamento della presenza femminile nella R&amp;S e nelle discipline di carattere scientifico-tecnologico;</li> <li>- costruzione di sistemi di accreditamento per migliorare la qualità dell'offerta formativa e di poli formativi su aree di interesse e affinità territoriali in una logica di Patto formativo locale, nel quale collaborino e interagiscono attori pubblici e privati su tematiche affini;</li> <li>- attività di diffusione della cultura scientifica nelle scuole e tra i giovani;</li> <li>- sviluppo di una filiera di alta formazione delle "Accademie formative", anche a sostegno dell'occupazione femminile e delle componenti sotto-utilizzate del mondo del lavoro;</li> <li>- attività di formazione on the job per giovani laureati, dottorandi, dottorati e masterizzati;</li> <li>- attività per lo sviluppo del capitale umano a sostegno dei processi di innovazione e di trasferimento delle conoscenze tra sistema universitario e della ricerca e sistema delle imprese;</li> <li>- aiuti per incentivare l'occupazione dei ricercatori;</li> <li>- concessione a giovani laureati di assegni di ricerca e di borse di formazione per progetti finalizzati allo sviluppo sostenibile dei processi di innovazione produttiva soprattutto nel sistema delle PMI che rappresentano la parte prevalente del territorio imprenditoriale regionale.</li> </ul>
--	---	--



## Bibliografia

Cardinali Valentina – *Occupazione femminile: sfide e criticità* / ISFOL - Facoltà Scienze Politiche, Università La Sapienza

Castaldo Lisa – *Womeneconomics. Chi era costei? Il contesto europeo e la situazione italiana* / <http://www.women.articolo21.com/it/notizia.php?id=968> / 21.07.08

Centra Marco e Cutillo Andrea – *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili* / Collana Studi ISFOL, numero 2009/2 - gennaio

Cilona Ornella – *Le tematiche di genere nel nuovo ciclo di fondi europei 2007-2013*

CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) - Commissioni II e VII – *Le ripercussioni della crisi economica e finanziaria sull'occupazione femminile in Italia – Contributo per la 53esima sessione ONU - CSW - Commissione sulla condizione della Donna 1-13 marzo 2009* / del 09.02.2009

Comitato delle Regioni – *Risoluzione del Comitato delle Regioni per il Consiglio europeo di primavera del 2008 – La strategia per la crescita e l'occupazione - Gestire il "paradosso di Lisbona"* / CdR 331/2007fin EN/FR-GIU/MAN/PON/mp/cd

Comitato Economico e Sociale Europeo – *Parere Comitato Economico e Sociale Europeo su strategia di Lisbona rinnovata 2008-2010 - contributo Italia* / CESE 40/2008

Comitato Economico e Sociale Europeo – *Parere del Comitato Economico e Sociale Europeo sul tema L'occupazione per le categorie prioritarie (strategia di Lisbona)* / Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 27.10.2007 (2007/C 256/18)

Comitato tecnico permanente del CIACE – *Strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione - Programma Nazionale di Riforma 2008-2010* / Roma, 06.11.2008

Commissione delle Comunità Europee – *Comunicazione della Commissione al Consiglio europeo – Relazione strategica sulla strategia di Lisbona rinnovata per la crescita e l'occupazione: il nuovo ciclo (2008-2010) - Stare al passo con i cambiamenti - Valutazione dei programmi nazionali di riforma* / \* COM/2007/0803 def. \*/

Commissione delle Comunità Europee – *Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni – Relazione intermedia sullo stato d'avanzamento della tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010)* / COM(2008) 760 definitivo / Bruxelles, 26.11.2008

Commissione delle Comunità Europee – *Comunicazione della Commissione al Consiglio europeo – Un piano europeo di ripresa economica* / COM(2008) 800 definitivo / Bruxelles, 26.11.2008

Commissione delle Comunità Europee – *Comunicazione della Commissione – Politica di coesione a sostegno della crescita e dell'occupazione: linee guida della strategia*

*comunitaria per il periodo 2007-2013 / COM(2005) 299 definitivo / Bruxelles, 05.07.2005*

Commissione delle Comunità Europee – Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni – *Agenda sociale rinnovata: Opportunità, accesso e solidarietà nell'Europa del XXI secolo / COM(2008) 412 definitivo / Bruxelles, 02.07.2008*

Commissione delle Comunità Europee – Comunicazione della Commissione al Consiglio – *Relazione strategica sulla strategia di Lisbona rinnovata per la crescita e l'occupazione: il nuovo ciclo (2008-2010) / COM(2007) 803 def. - Non pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale / 11.12.07*

Commissione delle Comunità Europee – Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e Al Comitato delle Regioni – *Parità tra donne e uomini - 2009 / COM(2009) 77 definitivo / Bruxelles, 27.02.2009*

Consiglio dell'Unione Europea – *Conclusioni della Presidenza – 23/24 marzo 2006 – Allegato II – Patto europeo per la parità di genere*

Consiglio dell'Unione Europea – *Conclusioni della Presidenza – Consiglio Europeo di Bruxelles 29 e 30 ottobre 2009*

Consiglio dell'Unione Europea – *Conclusioni della Presidenza – Consiglio Europeo di Bruxelles 18 e 19 giugno 2009*

Consiglio dell'Unione Europea – *Conclusioni della Presidenza – Consiglio Europeo di Bruxelles 19 e 20 marzo 2009*

Consiglio dell'Unione Europea – *Conclusioni della Presidenza – Consiglio Europeo di Bruxelles 13 e 14 marzo 2008*

Consiglio dell'Unione Europea – *Conclusioni della Presidenza – Consiglio Europeo di Bruxelles 23 e 24 marzo 2006*

Consiglio dell'Unione Europea – Nota del Consiglio EPSCO (Occupazione, politica sociale, salute e consumatori) al Consiglio Europeo – *Relazione comune sull'occupazione 2008/2009 / Bruxelles, 11.03.2009*

De Marzo Cinzia – *La strategia di Lisbona verso il 2010 - Il programma nazionale di riforma per la crescita e l'occupazione*

Europa Press Releases – *Il vertice europeo decide i modi per affrontare l'aumento della disoccupazione / IP/09/718 / Bruxelles, 07.05.09*

Europa Press Releases – *Un "impegno comune per l'occupazione": la Commissione avvia una nuova strategia per fronteggiare l'impatto occupazionale della crisi / IP/09/859 / Bruxelles, 03.06.09*

ISTAT – Scheda informativa – *Le politiche di coesione nel nuovo bilancio della UE 2007-2013*

Kila - il punto di vista delle donne – *La crisi è femmina?* / <http://www.kila.it/archivio-il-tema-del-mese/la-crisi-femmina.html> / 09.06.09

La Posta Laura – *La questione femminile abita al Sud* – Il Sole 24 Ore del 07.03.2008

Mania Roberto – *Gli uomini perdono il posto e le donne vanno a lavorare così cambia il capofamiglia* – Repubblica del 02.04.2009, pag. 25

Panitchpakdi Supachai - Segretario Generale UNCTAD – *Economia: crisi globale, l'occupazione femminile è la più colpita* / <http://www.ipsnotizie.it/nota.php?idnews=1426> / Ginevra, 17.04.09

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Nota aggiuntiva al Rapporto sullo stato d'attuazione del Programma nazionale di Riforma 2006-2008 – *Donne, Innovazione, Crescita - Iniziative per l'occupazione e la qualità del lavoro femminile nel quadro degli obiettivi europei di Lisbona*

Presidenza del Consiglio dei Ministri – *Piano Generale 2007-2013 - PON GAS FSE 2007-2013 - Asse D Pari Opportunità e non discriminazione*

Presidenza del Consiglio dei Ministri – *Strategia di Lisbona - Piano Nazionale di Riforma - Secondo Rapporto sullo Stato di Attuazione* / Roma, 23.10.2007

Regione Basilicata – *Programma Operativo F.S.E. 2007-2013* / approvato con D.G.R. N. 659 del 14.05.2007

Regione Calabria – *Programma Operativo Regione Calabria FSE 2007-2013* / CCI N° 2007 IT 051 PO 002

Regione Campania – *Programma Operativo Obiettivo Convergenza Fondo Sociale Europeo 2007-2013*

Regione Puglia – *Programma Operativo Regionale 2007-2013 Fondo Sociale Europeo* / 2007IT051PO005

Regione Siciliana – *Programma Operativo Regionale Sicilia per il Fondo Sociale Europeo 2007-2013*

Tomai Alessandra – *Le misure anticrisi dell'Italia - Il Programma di interventi di sostegno al reddito e alle competenze per i lavoratori colpiti dalla crisi economica* / FSE News - Newsletter del Fondo Sociale Europeo 2007-2013, n. 5/6 - maggio/giugno 2009

Vittore Annalisa – *La centralità delle risorse umane nell'attuale contesto di crisi - Il coordinamento delle Regioni punta su condivisione e sinergie per rilanciare politiche di lungo respiro per l'istruzione e la formazione* / FSE News - Newsletter del Fondo Sociale Europeo 2007-2013, n. 5/6 - maggio/giugno 2009