

PATTO PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

PREMESSA

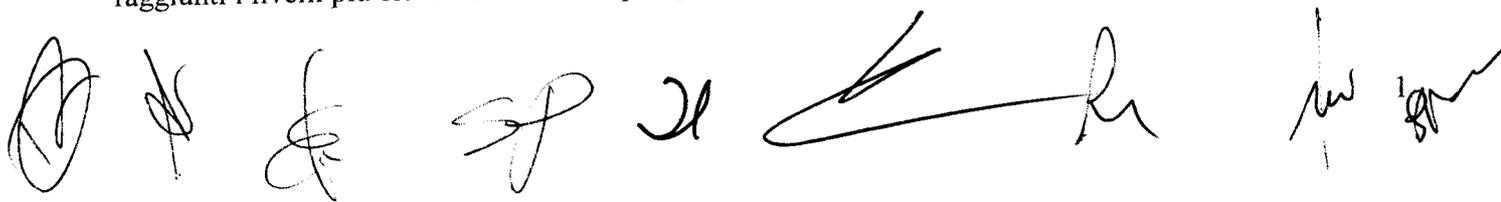
L'occupazione femminile e l'impatto della crisi

Tra i molti aspetti negativi che la crisi globale sta determinando nel Paese acquista sempre maggiore evidenza l'inversione di tendenza dell'occupazione femminile e più in generale, la posizione di donne e giovani sul mercato del lavoro. Anche in Toscana, a partire dall'ultimo trimestre del 2008, si è interrotto il processo espansivo della presenza femminile nell'occupazione che aveva caratterizzato gli anni recenti e sono emersi segni di arretramento. Naturalmente, ciò si iscrive in una dinamica generale che vede sfumare, anche per l'Europa, il conseguimento dei target a suo tempo definiti nei Consigli di Lisbona e Stoccolma ad inizio del decennio, che nel caso delle donne ponevano l'obiettivo del tasso di occupazione al 60% nel 2010.

La partecipazione femminile al lavoro continua a presentare valori molto più bassi rispetto a quella maschile e a contenere elementi di instabilità e discontinuità connessi alle esigenze di conciliazione tra vita familiare e professionale. Un più modesto tasso di occupazione femminile tende a generare conseguenze negative anche sul piano di fecondità e natalità, sia come riflesso della maggiore insicurezza sociale ed economica, sia perché la famiglia risulta meno attrezzata ad affrontare la genitorialità.

Il quadro più recente, se prendiamo a riferimento gli ultimi dodici mesi, mostra una flessione del tasso di occupazione femminile toscano, sceso al 54,6 del quarto trimestre 2009 dal 55,4 del corrispondente trimestre del 2008. Nel contempo, il tasso maschile, tra varie oscillazioni, è rimasto sostanzialmente stabile al 74,4. Nel primo trimestre 2010 i flussi di avviamento al lavoro hanno visto le donne nettamente svantaggiate: i segnali di ripresa si sono concentrati tra le forze di lavoro maschili (+7,0% tendenziale), mentre è proseguito il calo degli avviamenti femminili (-3,9%).

Quindi, malgrado la crisi abbia colpito con più forza il settore a più elevata presenza maschile, cioè l'industria, nel complesso l'occupabilità degli uomini nel corso della crisi appare più solida o comunque capace di reinserirsi in processi di mobilità e reimpiego, anche se a condizioni meno favorevoli delle precedenti e con rilevanti eccezioni (i giovani, lavoratori in età avanzata). E' evidente che la maggiore presenza femminile nell'area contrattuale del lavoro temporaneo e atipico, nel quale si sono avute le perdite occupazionali più estese, ha generato per le donne nuove condizioni di debolezza sul mercato del lavoro. Si tratta di una situazione ben evidenziata dalla crescita del tasso di disoccupazione che per le donne è salito all'8,7 nel IV trimestre del 2009, a fronte del 7,4 di un anno prima. In sostanza, sia come tasso di disoccupazione, sia rispetto al numero assoluto di disoccupate (63.000) a fine 2009 sono stati raggiunti i livelli più elevati dell'ultimo quinquennio.



Sotto il profilo comparativo, il posizionamento della Toscana risulta a un livello decisamente migliore rispetto a quello medio nazionale, in termini di tasso di occupazione (46,1 in Italia, 54,6 Toscana) e di tasso di disoccupazione (che in Italia ha ormai superato il 10%: 10,2 a fine 2009). L'Europa a 27 stati presenta rispetto alla Toscana un livello superiore di disoccupazione femminile (9,3 nel terzo trimestre 2009), ma un tasso di occupazione della componente che resta circa tre punti percentuali più alto (58,7). Siamo ancora lontani dai livelli dei paesi del Nord Europa come Danimarca, Paesi Bassi e Svezia dove i tassi di occupazione delle donne, nonostante la crisi, si mantengono oltre il 70%.

Su scala regionale, tra le maggiori regioni del Nord Italia, solo il Piemonte presenta una disoccupazione più elevata, mentre i valori occupazionali delle donne sono analoghi a quelli toscani nel Veneto e moderatamente superiori in Lombardia e Piemonte, mentre rimane il primato dell'Emilia Romagna, ma in arretramento rispetto agli ultimi anni (58,9).

All'interno della Toscana, i dati del lavoro femminile continuano a manifestare un consistente livello di dispersione e divari molto marcati tra le aree provinciali.

La scarsa partecipazione femminile al lavoro appare un dato strutturale in alcuni territori dove sono importanti le componenti di lavoro stagionale ed anche sommerso e modesta la dinamicità dell'apparato produttivo. Una realtà ovviamente peggiorata con l'esplosione della crisi, tale da determinare nel 2009 tassi di occupazione particolarmente bassi in varie province: in particolare a Lucca (50,3) e Massa Carrara (51,9), mentre sotto la media regionale dell'intero anno 2009 (55,4) sono risultate anche Pistoia, Pisa ed Arezzo, e poco sotto Livorno. Nelle rimanenti aree l'indicatore si è confermato oltre il dato regionale: Grosseto, Prato, Siena e soprattutto Firenze, che presenta ormai da alcuni anni il valore più elevato (59,7).

Anche la dinamica della disoccupazione rimarca il preoccupante *gap* territoriale: è in forte evidenza il dato di Massa Carrara (15,7), che per gravità appare una vera anomalia nell'area complessiva del Centro-Nord; successivamente Prato (9,9) Pistoia (8,6), Pisa (8,3) e Grosseto (8,0) si collocano sopra la media toscana del 2009 (7,8). Situazioni più favorevoli e sotto tale media sembrano emergere a Livorno, Lucca, Siena, Arezzo e Firenze. Tuttavia in alcune di queste, - sicuramente nella provincia di Lucca - un tasso di disoccupazione contenuto appare correlato al basso livello di partecipazione al lavoro da parte delle donne, almeno nei termini tale da determinare comportamenti di ricerca dell'occupazione statisticamente classificabili come 'disoccupazione'.

Nel difficile percorso attraverso la crisi, tanto nei mercati più deboli che in quelli delle aree più sviluppate, emerge la conferma del *gap* di genere: la presenza delle donne in cerca di occupazione rispetto alle forze di lavoro, pressoché ovunque, è doppia rispetto a quella degli uomini.

La diversa capacità di creare lavoro nei diversi sistemi economico locali, che ha notevoli implicazioni sul livello complessivo di partecipazione al lavoro della componente femminile, richiede sicuramente interventi diversificati che affrontino le disparità territoriali in tema di occupazione.

SP Z K R fu

lu H D fu lav f

La precarietà dei percorsi femminili

Un ulteriore svantaggio della componente femminile presente nel mercato del lavoro regionale, ma anche dell'intero paese, riguarda il fatto che le donne sono la componente con una maggiore probabilità di accesso ai lavori flessibili: tra queste ultime l'incidenza del lavoro instabile è pari al 15% a fronte dell'11% rilevato tra gli uomini. Ma quello che risulta più allarmante è il fatto che le donne risultino nettamente svantaggiate nei percorsi di stabilizzazione: a distanza di 6 anni da un avviamento al lavoro con tipologia contrattuale a termine, solo il 42% della componente femminile risulta essersi stabilizzata nel mercato del lavoro contro il 61% di quella maschile. Le donne sono coloro che risultano avere le più elevate probabilità di rimanere invischiate in quelle che sono state definite sequenze occupazionali di tipo *job carousel*, con passaggi fra occupazioni e stati occupazionali diversi, dentro e fuori il mercato del lavoro, o peggio ancora di uscire dalla condizione di occupate verso la disoccupazione o l'inattività.

Lo skill gap

Il progressivo accrescimento dello *skill gap* (mancato incontro tra offerta di competenze e domanda), dovuto alla lentezza con cui l'offerta di lavoro si adegua ai mutamenti nella struttura della domanda, unito alla sostanziale obsolescenza dei titoli legali e delle tradizionali qualifiche professionali, determina un sostanziale scollamento tra "ambiente" della formazione e dell'istruzione, e obiettivo "lavoro", o quantomeno, obiettivo "occupabilità".

Ciò è particolarmente vero nel caso delle donne, segnatamente in alcune classi di età, che vedono il rientro sul mercato del lavoro di soggetti che avevano acquisito competenze culturali e professionali mai aggiornate per dedicarsi alla famiglia, alla cura dei figli, alla cura degli anziani.

La disoccupazione di ritorno nelle donne ultra quarantenni rappresenta una delle emergenze della società contemporanea e deve essere aggredita non solo con interventi a carattere curativo, ma anche con interventi preventivi, cercando cioè di evitare che si determinino le condizioni per un allontanamento dal mercato del lavoro per dedicarsi alla famiglia.

In questo senso da più parti viene la sollecitazione che a fianco di una legislazione garantista nei confronti dei bisogni delle donne, si adottino misure di politica attiva che consentano un effettivo ingresso nel mercato del lavoro.

TUTTO CIÒ PREMESSO

In data 22.07.2010 si sono incontrati la Regione Toscana, rappresentata dall'Assessore alle Attività Produttive, alla Formazione e al Lavoro Gianfranco Simoncini, le Amministrazioni Provinciali e il Circondario Empolese Val d'Elsa, le Parti Sociali, la Consigliera regionale di Parità, la Presidente della Commissione Regionale per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna;

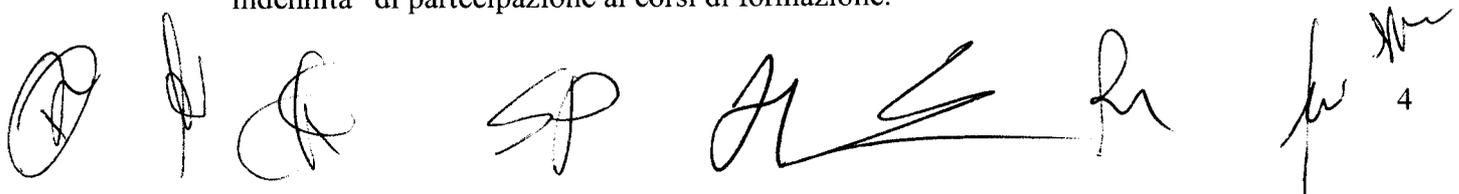
RICHIAMATO

- quanto previsto dal Piano Generale Integrato 2006-2010 in materia di pari opportunità, in cui la Regione Toscana fa proprie le indicazioni della Strategia di Lisbona e si impegna a contribuire allo sviluppo dell'occupabilità e della partecipazione al lavoro delle donne;
- quanto previsto dal POR FSE Ob. 2 2007/2013 della Regione Toscana, in cui la dimensione delle pari opportunità, indicata come strategica e prioritaria, trova una declinazione operativa trasversale all'interno di ciascun asse specifico del programma;
- quanto previsto dalla Legge 247/2007-Protocollo sul Welfare, in particolare l'articolo 1 comma 81 relativo al riordino della normativa in materia di occupazione femminile;
- la Legge Regionale 16 sulla cittadinanza di genere del 2 Aprile 2009.

LE PARTI

CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. La Regione Toscana si impegna a proseguire e implementare gli interventi volti a **incentivare le assunzioni di donne** da parte delle imprese toscane, con particolare riferimento alle donne ultra 30enni. Tale azione potrà essere espletata sia attraverso l'utilizzo di fondi propri che ricorrendo alle risorse messe a disposizione dal POR FSE Ob. 2 2007/2013. L'incentivo per ciascuna assunzione a tempo indeterminato viene determinato in € 6.000,00 per assunzioni full time ed in € 3.000,00 per le assunzioni part time.
2. La Regione Toscana prevede ulteriori incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità (6.000,00 euro per le assunzioni a tempo indeterminato full time); per le stabilizzazioni (6.000,00 euro per il full time); e contributi per l'inserimento lavorativo di soggetti prossimi alla pensione (3.000,00 euro l'anno per un massimo di 5 anni). Tali contributi vengono incrementati del 20% in caso di assunzioni di donne.
3. Oltre alla conferma di queste misure il nuovo Patto intende rafforzare l'occupabilità di particolari target di donne (ad esempio sopra i 45 anni, con figli, in mobilità, **disabili**, ecc.) che per entrare o rientrare nel mercato del lavoro hanno bisogno di acquisire una formazione mirata rispetto ai fabbisogni del mercato. Per questi target si prevede l'erogazione di una "indennità" di partecipazione ai corsi di formazione.



4

4. Per alcune categorie che verranno riconosciute come particolarmente svantaggiate, oltre ai sopra citati incentivi alle assunzioni, si prevede un pacchetto aggiuntivo di risorse da destinare alle imprese che intendono assumere donne appartenenti a tali categorie al fine di finanziare il primo periodo del percorso di formazione e di inserimento.
5. La Regione Toscana promuoverà un progetto innovativo volto alla collaborazione fra il sistema pubblico per l'impiego e le Agenzie per il lavoro per promuovere l'inserimento/reinserimento di lavoratrici "svantaggiate" attraverso un percorso integrato di riqualificazione professionale e di collocamento agevolato, che avrà come target prioritario la componente femminile.
6. La Regione Toscana si impegna a prevedere specifiche norme legislative volte ad incoraggiare e sostenere l'imprenditoria femminile. Le Province si impegnano, con gli strumenti cui già dispongono, a promuovere misure volte a favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità delle donne.
7. La Regione Toscana finanzia progetti che prevedono l'introduzione, a seguito di accordi delle organizzazioni sindacali comparativamente maggiormente rappresentative, del part-time a tempo indeterminato volontario nelle organizzazioni del lavoro che determinino un incremento occupazionale.
8. La Regione Toscana si impegna a favorire iniziative finalizzate a promuovere nelle organizzazioni del lavoro modalità organizzative che agevolino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
9. Data la presenza sempre più rilevante nella nostra regione di **donne immigrate** che hanno particolari difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, anche per le difficoltà di riconoscimento dei loro titoli di studio e più in generale delle competenze formali acquisite nei paesi di origine, la Regione Toscana prevede di effettuare un progetto pilota che, tramite l'utilizzo di voucher formativi, possa aiutare queste ultime a veder riconosciute tali competenze e conoscenze formali.
10. La Regione Toscana si impegna a proseguire l'utilizzo della **Carta Formativa ILA** già attuato in tutte le province toscane, con la destinazione di risorse regionali ad integrazione dei fondi messi a disposizione dalle province. La Regione che ha già provveduto a ripartire il 50% dello stanziamento in misura pari tra tutte le province e provvederà all'erogazione dell'ulteriore 50% dello stanziamento sulla base di un criterio di premialità. Le caratteristiche e le modalità di utilizzazione della carta ILA, che sono apparse particolarmente indicate per soddisfare i bisogni formativi e di aggiornamento della popolazione femminile (come dimostrato dal fatto che più del 70% delle oltre 3.000 card distribuite è stato utilizzato da donne) inducono la Regione a



confermare i criteri generali di gestione dell'intervento attuati nel corso della sperimentazione e l'importo massimo della Carta definito in € 2.500,00.

11. La Regione Toscana si impegna a sviluppare sul territorio regionale interventi di **welfare to work** che coniughino politiche passive e politiche attive a favore dell'inserimento/reinserimento di lavoratori svantaggiati, anche in funzione della riforma degli ammortizzatori sociali. Tali interventi si sostanzieranno nel Programma d'azione Welfare to Work, affidato alla gestione operativa di Italia Lavoro. Tale programma sarà attuato mediante lo sviluppo di luoghi di *governance* delle politiche attive del lavoro, che favoriscano la cooperazione fra attori istituzionali, consigliere di parità e attori privati; riprendendo le buone prassi che si sono attuate (anche con i progetti Equal) in merito all'inclusione sociale e lavorativa, alla cooperazione e alla costituzione di Reti territoriali di Inclusione Sociale. Il programma prevede inoltre l'integrazione e attivazione di politiche e di risorse; la realizzazione di azioni di reimpiego finalizzate al rientro nel mercato del lavoro di persone che percepiscono ammortizzatori sociali o altri sussidi e all'aumento dell'occupazione di specifici target di popolazione, in particolare della componente femminile. Il programma riguarderà l'intero territorio regionale. Le azioni finanziate con risorse specificatamente assegnate dal Ministero del Lavoro, saranno affiancate da azioni finanziate a valere sul POR FSE Ob. 2 2007/2013 e saranno gestite in forma coordinata con le azioni di cui ai punti 1. e 2. del presente Patto.
12. Tra le tipologie di azione da attuare in maniera integrata a sostegno dell'occupazione femminile, dare rilevanza strategica, oltre a quanto già in atto, anche a interventi finalizzati a favorire l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, quali **voucher** a sportello per l'acquisto documentato, sulla base della normativa vigente, di servizi di cura per minori, anziani e disabili, al fine di consentire la frequenza ad azioni di carattere formativo, work experience/tirocini e per azioni di ricerca attiva dell'occupazione. L'erogazione di tali interventi sarà accompagnata da azioni di disseminazione, informazione, orientamento, volte ad assicurare la massima opportunità di accesso su tutto il territorio toscano. Potranno essere attuate, ove si renda necessario, azioni formative per i soggetti che dovrebbero erogare i servizi sopra descritti.
13. Tra gli interventi auspicati si evidenziano come prioritarie azioni di rafforzamento della rete dei Servizi per il lavoro allo scopo di migliorare i servizi erogati in un'ottica di genere. L'obiettivo è sviluppare una rete che colleghi i vari organismi di parità, in grado di condividere e trasferire le esperienze, di attivare processi di animazione territoriale al fine di agevolare l'accesso delle donne al mercato del lavoro, non in quanto soggetti deboli, ma come portatrici di nuove e indispensabili capacità e competenze.



6

- Nell'ambito delle politiche attuate dai Servizi per l'Impiego, si assume l'impegno di sviluppare servizi di accompagnamento al lavoro, di *outplacement* e di aiuto alla creazione d'impresa finalizzati all'inserimento lavorativo di donne in età adulta che evidenziano particolari difficoltà di ingresso/rientro nel mercato del lavoro. Tali azioni hanno l'obiettivo di sostenere individualmente le donne nella elaborazione di un proprio progetto professionale e nelle successive attività di ricerca e inserimento lavorativo. Elemento cardine e fondamento dell'efficacia del servizio è l'attività specifica di promozione e mappatura di enti e aziende sul territorio, allo scopo di entrare in contatto con interlocutori strategici al fine di allargare il numero di possibilità per un collocamento tempestivo delle donne.
 - In generale si ritiene che il Centro per l'Impiego debba sempre più configurarsi come un momento di erogazione di servizi integrati, anche in un'ottica di collaborazione e concertazione con le parti sociali, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi del presente patto.
 - Regione e Province si impegnano ad attuare un efficace monitoraggio delle azioni anche attraverso l'utilizzo di specifiche competenze tecniche individuate a tale scopo.
14. La qualificazione delle donne sul mercato del lavoro si realizza anche attraverso percorsi che favoriscano l'imprenditorialità, supportando l'inserimento e l'avvio delle attività autonome con adeguate azioni di orientamento, formazione e informazione. A tal fine le Parti Sociali si impegnano inoltre ad attivare servizi di accompagnamento alla creazione di impresa integrando le proprie azioni con gli interventi attuati a cura dei Centri per l'Impiego.
15. Le Parti Sociali si impegnano ad attuare azioni di sensibilizzazione nei confronti delle imprese (marketing territoriale, protocolli e accordi). In questo senso è da prevedersi una sinergia tra le stesse parti sociali e i servizi per l'impiego finalizzata a realizzare azioni di marketing territoriale che rendano più visibili le strutture e le loro nuove funzioni, e a implementare rapporti sempre più consolidati con le imprese alle quali poter proporre l'assunzione anche di soggetti in condizione di svantaggio nel mercato del lavoro (es. le donne adulte), ma rafforzati da misure di politica attiva del lavoro e di formazione.
16. Le Parti Sociali si impegnano, fermo restando che alcune tematiche trattate dal presente "patto" attengono alla contrattazione tra le Parti Sociali stesse, a valutare operativamente soluzioni che vadano nella direzione di modalità di organizzazione del lavoro che agevolino l'inserimento e la valorizzazione delle donne nelle organizzazioni tramite la realizzazione di un programma di cambiamento che si ispiri a principi di non discriminazione e di pari opportunità, anche tenendo conto delle esperienze fino ad oggi maturate.
17. Le Parti Sociali si impegnano a sollecitare le aziende a implementare azioni volte a offrire ai loro dipendenti, sia uomini che donne, la possibilità di conciliare la vita lavorativa con quella extra-lavorativa promuovendo istituti come la flessibilità di orario, l'utilizzo dei congedi

parentali, il part-time a tempo indeterminato, l'utilizzo del telelavoro e servizi di supporto (es. asili nido aziendali e/o interaziendali, centri estivi, strutture assistenziali, ecc.). Questo significa anche un cambiamento delle culture organizzative che non devono più considerare il *part-time* e i congedi parentali e per maternità un ostacolo all'avanzamento di carriera. A questo proposito si rinvia alle sedi naturali proprie di contrattazione, valorizzando l'autonomia delle Parti Sociali e quanto definito nei contratti di lavoro.

18. Le Parti Sociali nella predetta ottica di rimozione degli stereotipi connessi al genere si impegnano ad individuare iniziative e azioni positive volte a superare la sottorappresentazione delle donne in settori a tradizionale predominanza maschile, in particolare nei settori che prevedano competenze a contenuto tecnico e tecnologico.
19. Viene inoltre riconosciuto che un ruolo fondamentale nell'implementazione di un sistema di pari opportunità di genere sia affidato a una formazione continua e mirata attraverso l'utilizzo integrato delle risorse pubbliche e private disponibili. Uno degli interventi formativi da realizzare riguarda la cultura della non discriminazione e le relative norme di comportamento per riconoscere e rimuovere gli stereotipi che rischiano di alimentare la cultura discriminatoria.
20. Da parte di tutti i sottoscrittori della presente intesa si conviene sull'impegno del contrasto al lavoro nero e irregolare in collaborazione con gli uffici e le istituzioni impegnate in questa azione.
21. Le azioni del presente accordo saranno sottoposte a un monitoraggio a cadenza semestrale.

REGIONE TOSCANA
Assessore alle Attività Produttive,
alla Formazione e al Lavoro

Provincia di Arezzo

Provincia di Firenze

Provincia di Grosseto

Provincia di Livorno

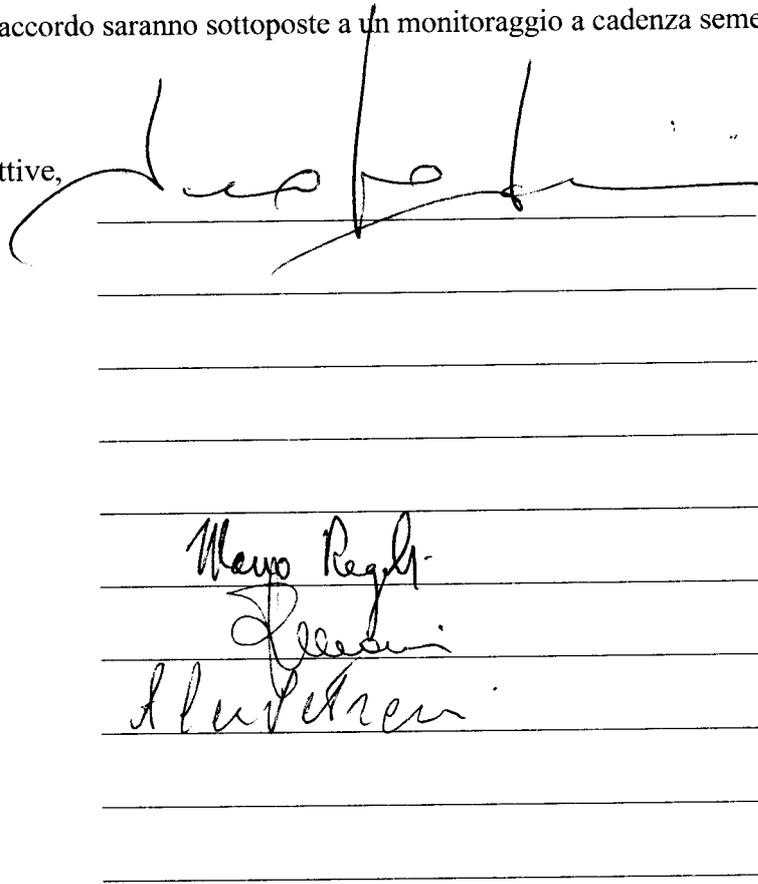
Provincia di Lucca

Provincia di Massa Carrara

Provincia di Pisa

Provincia di Pistoia

Provincia di Prato



The image shows a series of horizontal lines for signatures. The first line has a large, stylized signature. The second line is empty. The third line is empty. The fourth line is empty. The fifth line has the signature 'Manno Reggiani'. The sixth line has the signature 'Fiorini'. The seventh line has the signature 'Alvares'. The eighth line is empty. The ninth line is empty.

Provincia di Siena	<i>Summitt P. Capu</i>
Circondario Empolese Val d'Elsa	<i>Romualdo</i>
CIA Regionale	
CNA Regionale	<i>Carlo Peccini</i>
Coldiretti Regionale	<i>Luigi Pizzani</i>
Confartigianato Regionale	<i>Pelle</i>
Confcommercio Regionale	<i>Giuseppe Pacci</i>
Confcooperative Regionale	<i>Stefano</i>
Confesercenti Regionale	<i>Luigi Pizzi</i>
Confindustria Regionale	<i>Paolo Pizzi</i>
Confturismo Regionale	
Lega Coop Regionale	<i>Stefano</i>
Segreteria Regionale CGIL	<i>Luigi Pizzi</i>
Segreteria Regionale CISL	<i>Luigi Pizzi</i>
Segreteria Regionale UIL	<i>Luigi Pizzi</i>
Consigliera regionale di Parità	<i>Mario Caffini</i>
Presidente della Commissione Regionale per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna	