

PATTO PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

PREMESSA

Il tasso di occupazione femminile in Toscana e l'obiettivo comunitario

Nonostante il mercato del lavoro della Toscana sia sempre più rosa, con un'occupazione femminile che cresce costantemente e continua a rappresentare uno dei fattori trainanti dell'occupazione, la partecipazione femminile al lavoro continua a presentarsi su 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. I Paesi con minore differenziale di genere, cioè con minori disparità retributive tra i sessi, sono proprio quelli che hanno migliori performances economiche e maggiori capacità competitive. Un più elevato tasso di occupazione femminile genera un incremento del prodotto interno lordo ed è correlato a maggiore fecondità e natalità, anche perché la famiglia risulta più attrezzata ad affrontare la genitorialità.

Il quadro più recente mostra una crescita complessiva del tasso di occupazione femminile, cresciuto dal 55% del 2006 al 55,5% del 2007. Tale dato indica come raggiungibile l'obiettivo fissato dalla Strategia Europea per l'Occupazione di portare entro il 2010 il tasso di occupazione femminile al 60%, obiettivo tutt'altro che scontato in assenza di una forte propulsività economica.

Il confronto con le altre regioni pone la Toscana a un livello decisamente superiore rispetto a quello medio nazionale (46,6%), ma al di sotto rispetto ad altre regioni del Nord Italia, e soprattutto dell'Emilia Romagna dove l'obiettivo del 2010 è già stato superato. Siamo ancora lontani dai livelli medi europei e soprattutto dai paesi del Nord Europa come Danimarca e Svezia dove i tassi di occupazione delle donne hanno superato il 70%.

Il distacco della nostra regione dalle aree più dinamiche del paese è dovuto alla scarsa partecipazione femminile al lavoro in alcuni territori dove si evidenziano tassi di occupazione particolarmente bassi (a Livorno e a Massa Carrara siamo al di sotto del 50%), mentre in altre aree gli obiettivi comunitari sono già stati raggiunti (Firenze) o sono prossimi al raggiungimento (Siena). Nei mercati più deboli sono soprattutto le donne a costituire le componenti più svantaggiate, invece nelle aree più sviluppate, dotate di maggiori capacità di *job creation*, i livelli occupazionali di questi soggetti appaiono più elevati. 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.

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.

Come si perpetuano le disuguaglianze di genere nei luoghi di lavoro

Anche in presenza di tassi di attività crescenti e con un'offerta di lavoro femminile sempre più simile a quella maschile per livello di istruzione e per disponibilità a rimanere sul mercato lungo tutto l'arco della vita attiva, è nota la persistenza di fenomeni di segregazione occupazionale e di discriminazione nel mercato del lavoro. Sono fattori di carattere organizzativo interno alle aziende e fattori di carattere esogeno legati al ruolo sociale della donna che si combinano a determinare processi di segregazione. I tempi dell'impegno massimo per la carriera, infatti, coincidono quasi sempre con la fase del ciclo di vita

dedicato alla riproduzione e alla cura dei figli piccoli. Disuguaglianze ulteriori sono infine da ricondursi a ciò che accade fuori dal mercato. La ricerca empirica ha infatti mostrato che la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro remunerato non ha cambiato sostanzialmente la divisione del lavoro all'interno della famiglia.

È evidente quindi che la dimensione delle pari opportunità non può essere concepita come un fine a sé stante, isolato, ma deve passare trasversalmente tramite politiche diverse come:

- le politiche per il lavoro e per la formazione;
- le politiche per le famiglie;
- le politiche per i servizi della vita quotidiana.

PRESO ATTO

dell'esigenza di definire un assetto organico di politiche del lavoro, finalizzate al sostegno e all'implementazione dell'occupazione femminile, e di privilegiare una serie di interventi e azioni ritenute indispensabili al fine di superare le discriminazioni di genere e di raggiungere l'Obiettivo di un tasso di occupazione femminile del 60%;

che la Regione Toscana sta predisponendo una proposta di legge su la "Cittadinanza di genere e conciliazione tra vita e lavoro" il cui testo, attualmente all'esame del Consiglio Regionale, intende perseguire due obiettivi. Il primo risponde all'esigenza di integrare la prospettiva di genere in ogni politica e in ogni fase dei processi politici, dalla progettazione all'attuazione, al monitoraggio e alla valutazione. Il secondo è quello di costruire un coerente sistema di azioni volte alla conciliazione vita-lavoro e realizzare una piena parità tra uomini e donne. A tal fine, il testo prevede di coinvolgere gli enti e soggetti presenti sul territorio per fare rete e creare sinergie, nonché per avviare un percorso che sia propedeutico alla futura attivazione dei patti territoriali di genere, che la Giunta Regionale ha recentemente approvato, come da Delibere n. 821 del 20/11/2007 e n. 869 del 26/11/2007. Con questi atti sono stati definiti, in via sperimentale, le modalità e i criteri attraverso i quali potranno essere concessi, nell'ambito dello stanziamento previsto dalla legge finanziaria regionale 2007, contributi a enti locali per iniziative nell'ambito delle pari opportunità. Requisito essenziale per la concessione del contributo sarà che le iniziative, che saranno presentate dalle Province, dovranno essere concertate con i Comuni e potranno essere realizzate in collaborazione con altri enti pubblici e locali, e/o con soggetti privati quali associazioni, fondazioni, enti di formazione, imprese e società;

che la Regione Toscana ha previsto tra le misure del Piano regionale di Sviluppo 2006-2010 uno specifico P.I.R. sulla non autosufficienza, intendendo istituire un Fondo volto da un lato a far emergere

il lavoro sommerso degli “assistenti familiari”, e al tempo stesso a rendere possibile a questo tipo di figura, sempre più necessaria alle famiglie, la partecipazione a corsi di formazione professionale, in modo da dare a coloro che hanno a carico persone non autosufficienti la certezza di trovarsi di fronte personale con adeguate competenze. Per la definizione complessiva di tale fondo è stata firmata un’intesa, tra Regione e Parti Sociali, sulle linee guida della proposta di legge e del progetto il 29/4/2008;

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;

TUTTO CIÒ PREMESSO

La Regione Toscana, rappresentata dall’Assessore all’Istruzione, alla Formazione e al Lavoro Gianfranco Simoncini, le Amministrazioni Provinciali e i Circondari, le Parti Sociali, la Consigliera regionale di Parità, la Presidente della Commissione Regionale per le Pari Opportunità tra uomo e donna

SI IMPEGNANO A

1. Proseguire e implementare gli interventi volti a incentivare le assunzioni di donne da parte delle imprese toscane, con particolare riferimento alle donne ultra 35enni. 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 minimo per ciascuna assunzione viene determinato in €

4.000,00. Le risorse vengono messe a disposizione dalla Regione Toscana e dalle Province, a valere sul POR FSE Ob. 2 2007/2013.

2. Proseguire l'utilizzo della Carta Formativa ILA già sperimentato in quattro province toscane, estendendone l'uso all'intero territorio della regione. Le caratteristiche e le modalità di utilizzazione della carta ILA sono infatti 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. Si confermano i criteri generali di gestione dell'intervento attuati nel corso della sperimentazione e che l'importo minimo della Carta sia definito in €2.500,00. Le risorse vengono messe a disposizione dalle Province a valere sul POR FSE Ob. 2 2007/2013.
3. 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 per il reimpiego di lavoratori svantaggiati (Programma Pari-Pre-crisi) 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.
4. Tra le tipologie di azione da attuare in maniera integrata a sostegno dell'occupazione femminile vengono ritenuti strategici, oltre a quanto già in atto, anche 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.

5. 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.
 - A proposito si ritiene utile confermare l'opportunità della presenza della Referente di Parità. Tale figura professionale è prevista dal Piano Generale Integrato 2006-2010 della Regione Toscana nell'ambito delle azioni di rafforzamento della rete dei Servizi per il Lavoro. In particolare la Referente si occupa della promozione in ottica di genere delle pari opportunità, presso enti e aziende del territorio, sviluppando una rete che colleghi i vari organismi di parità, in grado di condividere e trasferire le esperienze, e 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.
 - 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 collaborazione 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.

6. Data la presenza sempre più rilevante nella nostra regione di donne immigrate è ritenuta opportuna un'azione di sensibilizzazione per l'abbattimento di stereotipi tramite l'inserimento di donne straniere in lavori di prestigio e visibili e, soprattutto attraverso la definizione di politiche atte a superare il gap qualitativo della quota di mercato di lavoro destinato alle lavoratrici straniere anche tramite procedure che favoriscano il riconoscimento dei loro titoli di studio. L'elemento innovativo di questo progetto sta nel voler superare la doppia discriminazione che le donne immigrate subiscono. Motivi diversi legati alla cultura, alla religione e al genere creano i maggiori ostacoli per un miglior inserimento nel mondo lavorativo. Posizionare le donne immigrate, in possesso di

adeguate credenziali culturali e professionali, in posti di lavoro che abbiano visibilità (es. banche, poste, servizi, etc.), con ruoli di responsabilità, può favorire l'abbattimento di quegli stereotipi negativi che le vogliono relegate al solo lavoro di cura. Questa azione sarà sviluppata dalla Regione, configurandosi come progetto pilota.

7. La Regione si impegna a proseguire politiche volte a incentivare la crescita dei servizi per l'infanzia, privilegiando la gestione associata da parte dei comuni, impegnandosi a raggiungere, entro il 2010, la quota del 33% della popolazione potenziale fruitrice, prevista dagli obiettivi comunitari. Il raggiungimento di questo obiettivo richiede un lavoro indirizzato a garantire l'effettiva pari opportunità di accesso ai servizi per bambini, sia che vivano in città capoluogo o in piccoli comuni montani.
8. 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.
9. 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.
10. 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.

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.

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.

11. 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.
12. Le azioni del presente accordo saranno sottoposte a un monitoraggio a cadenza semestrale. Il primo report, sui risultati maturati, sarà redatto al 31/12/2008.

La Regione Toscana, le Amministrazioni Provinciali e i Circondari, le Parti Sociali, la Consigliera regionale di Parità, la Presidente della Commissione Regionale per le Pari Opportunità tra uomo e donna

REGIONE TOSCANA
Assessore all'Istruzione,
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 _____

Provincia di Siena _____

Circondario Empolese Val d'Elsa _____

Circondario Val di Cornia _____

Confindustria Toscana _____

Federazione Regionale
della CNA Toscana _____

Confartigianato Toscana _____

Lega Regionale Toscana
delle Cooperative e Mutue _____

Confcooperative Toscana _____

Federazione Regionale
Coldiretti Toscana _____

Confederazione Italiana
Agricoltori Toscana _____

Confesercenti Toscana _____

Confcommercio Toscana _____

Confturismo Toscana _____

C.G.I.L. Toscana _____

C.I.S.L. Toscana _____

U.I.L. Toscana _____

Consigliera regionale di Parità _____

Presidente della Commissione
Regionale per le Pari Opportunità
tra uomo e donna _____

FIRMATO VENERDI 25 LUGLIO 2008