



Regione Puglia



Istituto Pugliese  
di Ricerche Economiche  
e Sociali

# Rapporto sulla condizione femminile in Puglia – anno 2010

## Le donne e l'occupazione



CACUCCI  
EDITORE

Quaderni IPRES

6







**Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali**

Piazza G. Garibaldi,13  
70122 Bari  
Tel. 080 5228411  
Fax 080 5228432  
[ipres@ipres.it](mailto:ipres@ipres.it)  
[www.ipres.it](http://www.ipres.it)



# Rapporto sulla condizione femminile in Puglia – anno 2010

*Le donne e l'occupazione*



---

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

---

© 2011 Cacucci Editore – Bari

Via Nicolai, 39 – 70122 Bari – Tel. 080/5214220

<http://www.cacucci.it> e-mail: [info@cacucci.it](mailto:info@cacucci.it)

Ai sensi della legge sui diritti d'Autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo libro o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilms, registrazioni o altro, senza il consenso dell'autore e dell'editore.

## L'IPRES

L'Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali (IPRES), fondato nel 1968, è un'associazione tra enti pubblici espressioni del sistema delle Autonomie locali e funzionali della regione Puglia.

Sono Soci fondatori la Regione Puglia, le Province di Bari, Brindisi, Foggia, Lecce e Taranto, i Comuni di Bari, Brindisi, Foggia, Lecce e Taranto, il Politecnico di Bari, l'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro", l'Università degli Studi di Foggia e l'Università del Salento, le Camere di Commercio di Bari, Brindisi e Taranto e l'ISPE (A.S.P.).

Le finalità dell'Istituto sono rivolte principalmente ad assicurare, attraverso attività di studio e ricerca, la definizione, l'attuazione e la valutazione delle politiche regionali di sviluppo.

L'Istituto è un ente senza scopi di lucro, persegue finalità di interesse generale ed è dotato di personalità giuridica (Decreto del Presidente della Regione Puglia n. 1284 del 15 ottobre 1998). La Regione Puglia "si avvale dell'IPRES per la promozione e la realizzazione di attività di studio, ricerca, programmazione e accrescimento professionale della pubblica amministrazione in materia di sviluppo sociale ed economico" (L. R. 12 gennaio 2005, n.1 – Titolo I, Capo V, art. 57, 1° comma).

L'Istituto possiede i requisiti degli "organismi di diritto pubblico", fissati all'art. 3, comma 26, del D.Lgs. 12 aprile 2006 n. 163. Tale norma individua quegli enti che perseguono finalità di interesse generale e sono perciò chiamati ad applicare i principi fondamentali dell'ordinamento comunitario, particolarmente quelli della concorrenza, della trasparenza e dell'efficacia dell'azione amministrativa. L'IPRES, inoltre, per la sua qualità di istituzione senza scopo di lucro, controllata e finanziata in prevalenza da amministrazioni pubbliche, è inserito nell'elenco delle unità istituzionali del settore delle "Amministrazioni pubbliche" (art. 1, comma 5 della legge 30 dicembre 2004 n. 311 – "Legge finanziaria 2005") pubblicato annualmente dall'ISTAT.

## **GLI ORGANI DELL'IPRES**

Sono organi dell'IPRES l'Assemblea Generale, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Scientifico e il Collegio dei Revisori dei Conti.

### **L'Assemblea Generale**

Composta dai rappresentanti legali degli Enti Associati, elegge il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Scientifico e nomina il Collegio dei Revisori dei Conti.

All'Assemblea sono riservati i poteri di indirizzo strategico e operativo, l'approvazione del programma delle ricerche, del bilancio di previsione, della relazione sulle attività svolte e del bilancio consuntivo.

Aderiscono all'IPRES la Regione Puglia, le Province di Bari, Brindisi, Foggia e Lecce, i Comuni di Bari, Brindisi, Lecce e Taranto, l'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro", l'Università degli Studi di Foggia e l'Università del Salento, le Camere di Commercio di Bari, Brindisi e Taranto e l'ISPE (A.S.P.).

### **Il Presidente**

Prof. Nicola Di Cagno

### **I Consiglieri di Amministrazione**

Rag. Fernando Cocola, Dott. Mario de Donatis (Vicepresidente), Avv. Gualtiero Gualtieri, Prof. Giuseppe Moro, Dott. Rocco Pignataro

### **I membri del Comitato Scientifico**

Dott. Cosimo Di Gaetano, Prof. Augusto Garuccio, Prof. Luigi Mangialardi, Prof. Massimo Russo, Dott. Roberto Serra, Prof. Vincenzo Vecchione

### **I Revisori dei Conti**

Avv. Giovanni Berardi, Dott. Nicola Lagreca, Dott.ssa Pamela Palmi (Presidente)



## **LA STRUTTURA DELL'IPRES**

### **Il Direttore Generale**

Dott. Angelo Grasso

### **Il personale di ricerca**

Dott.ssa Jlenia Destito, area relazioni internazionali

Dott. Gianfranco Gadaleta, area welfare

Dott.ssa Roberta Garganese, area finanza locale

Dott. Nunzio Mastrorocco, area analisi e programmazione territoriale

Dott. Vincenzo Santandrea, area mercato del lavoro

### **Il personale di supporto all'attività di ricerca**

Sig. Fausto Cirrillo

Dott. Alessandro Lombardi

### **Il personale tecnico-amministrativo**

Sig.ra Wanda Bevilacqua, assistenza alla direzione

Sig. Guglielmo Cinquepalmi, archivio storico e biblioteca

Dott. Giovanni Menga, contabilità e acquisti

Dott.ssa Marta Omero, comunicazione

Dott. Girolamo Rubini, servizio amministrativo

Dott.ssa Angela Siconolfi, controllo di gestione e assicurazione della qualità

## **LE AREE DI RICERCA DELL'IPRES**

Il programma delle ricerche e la struttura dell'Istituto sono articolate in cinque aree: analisi e programmazione territoriale, mercato del lavoro, welfare, finanza locale e relazioni internazionali.

Il Programma, così come previsto da specifico atto di indirizzo dell'Assemblea dei Soci, è articolato in due sezioni: la prima, denominata "servizi istituzionali di base", individua studi e ricerche rivolti alla generalità degli Enti Associati e realizzati con le risorse rivenienti dalle quote associative annuali; la seconda, definita "servizi istituzionali su specifica intesa", comprende quei servizi erogati per soddisfare particolari esigenze espresse da uno o anche da più Enti Associati. Questi ultimi sono realizzati con risorse finanziarie aggiuntive e specifiche.

### **analisi e programmazione territoriale**

- definizione di piani territoriali di coordinamento, di sviluppo urbano, di area vasta
- studio delle reti istituzionali e della governance dello sviluppo locale
- programmazione urbanistica e commerciale
- analisi statistiche funzionali allo studio dello scenario macro e micro-economico della Puglia nel contesto nazionale e internazionale
- analisi delle dinamiche strutturali della popolazione studio quantitativo e qualitativo dei flussi migratori con riferimento al processo di integrazione

### **mercato del lavoro**

- analisi delle politiche attive del lavoro
- il capitale umano e il mercato del lavoro
- la dinamica dell'occupazione e la produttività del lavoro
- il mercato del lavoro femminile
- i giovani e l'inserimento lavorativo

### **welfare**

- programmazione sociale, valutazione e monitoraggio delle politiche e degli interventi sociali
- analisi dei sistemi di offerta dei servizi alla persona e delle dinamiche della sussidiarietà e del privato sociale
- sviluppo dei piani di zona e di modelli di integrazione socio-sanitaria
- studio e sviluppo di modelli innovativi di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi sociali
- analisi dei fenomeni e delle dinamiche socio-economiche

### **finanza locale**

- catalogazione e sistematizzazione di banche dati in materia di finanza pubblica
- analisi quantitative e qualitative dei profili di entrata e di spesa delle Regioni e degli Enti Locali

- analisi delle condizioni di efficienza, efficacia ed economicità delle amministrazioni locali
- studi tematici sul federalismo fiscale

### **relazioni internazionali**

- studio delle politiche comunitarie di coesione e delle politiche euro-mediterranee
- approfondimento dei rapporti tra i livelli di governo (Unione Europea – Stato – Regioni – Enti locali) nei processi decisionali comunitari e, particolarmente, in materia di “potere estero”
- programmi e progetti di cooperazione transregionale e transnazionale, di cooperazione decentrata e di cooperazione allo sviluppo
- sviluppo di partenariati transnazionali tra istituzioni e attori economici e sociali
- ricerca nel campo delle politiche e dei flussi migratori nell’area euro-mediterranea

## LE PRINCIPALI PUBBLICAZIONI DELL'IPRES

1. *Puglia in cifre 2010*, Cacucci Editore, Bari, 2011.
2. *Rapporto demo-socio-economico sulla Puglia*, in *InPuglia*, Cacucci Editore, Bari, 2011.
3. *La distribuzione funzionale della spesa delle amministrazioni locali: un'analisi attraverso i conti pubblici territoriali*, in *La finanza locale in Italia. Rapporto 2010*, FrancoAngeli, Milano, 2011.
4. *Prospettive del federalismo fiscale in Puglia e nel Mezzogiorno*, Quaderni IPRES 3, Cacucci Editore, Bari, 2010.
5. *Puglia in cifre 2009*, Cacucci Editore, Bari, 2010.
6. *Capitale umano qualificato, mercato del lavoro e mobilità territoriale*, Quaderni IPRES 2, Cacucci Editore, Bari, 2010.
7. *Gli impatti dei fondi strutturali sulle dinamiche finanziarie degli Enti Locali: il caso del Comune di Lecce*, in *La finanza locale in Italia. Rapporto 2009*, FrancoAngeli, Milano, 2010.
8. *Delega al Governo in materia di federalismo fiscale in attuazione dell'articolo 119 della Costituzione. Aspetti istituzionali e prime simulazioni degli impatti della riforma sulla Regione Puglia*, Quaderni IPRES 1, Cacucci Editore, Bari, 2009.
9. *Puglia in cifre 2008*, Cacucci Editore, Bari, 2009.
10. *Puglia, Regione di frontiera. I percorsi scientifici e l'impegno istituzionale di Salvatore Distaso*, Cacucci Editore, Bari, 2009.
11. *La Puglia all'inizio del XXI secolo. Uno skyline demosociale*, Suma Editore, Sammichele di Bari, 2008.
12. *Analisi statistica della struttura demografica e familiare della popolazione straniera residente nella città di Bari*, Suma Editore, Sammichele di Bari, 2008.
13. *La statistica come componente nella costruzione di sistemi informativi territoriali*, Sedit, Bari, 2007.
14. *Puglia in cifre 2007*, Sedit, Bari, 2008.
15. *I migranti in Terra di Bari: integrazione e fabbisogni di servizi*, Edizioni Arti Grafiche Favia, Bari, 2007.
16. *Puglia in cifre 2006*, Sedit, Bari, 2007.
17. *Il Mezzogiorno dopo la grande regolarizzazione. Tre approfondimenti regionali: Campania, Puglia e Sicilia*, FrancoAngeli, Milano, 2006.
18. *Il volontariato in Terra di Bari*, Edizioni di Pagina, Bari, 2006.
19. *Puglia in cifre 2005*, Sedit, Bari, 2006.
20. *La famiglia in Puglia tra cambiamenti e innovazioni*, Sedit, Bari, 2006.
21. *Istituzioni non profit e welfare regionale. Il ruolo del terzo settore nel sistema integrato di interventi e servizi sociali in Puglia*, Puglia grafica sud, Bari, 2005.
22. *Puglia in cifre 2004*, Progedit, Bari, 2005.
23. *Rapporto su alcuni aspetti territoriali, demografici e sociali del comune di Bari*, Puglia grafica sud, Bari, 2005.
24. *Il volontariato in Puglia*, Essegraf, Roma, 2004.

25. *Puglia in cifre 2003*, Progedit, Bari, 2004.
26. *Donne e violenza. Rapporto sulla città di Brindisi*, Progedit, Bari, 2003.
27. *Donne e mercato del lavoro. Il caso Puglia in Italia e in Europa*, Progedit, Bari, 2003.
28. *Puglia in cifre 2002*, Progedit, Bari, 2003.
29. *Puglia in cifre 2001*, Progedit, Bari, 2002.
30. *Personalità violate. Rapporto sulla violenza alle donne nella città di Foggia*, Edigraf, Foggia, 2002.
31. *Valutazione dei consumi idrici industriali in Puglia*, Stampato in proprio, Bari, 2001.
32. *Il mercato del Lavoro in Puglia*, Stampato in proprio, Bari, 1999.
33. *Puglia in cifre 2000*, Levante editori, Bari, 2001.
34. *Puglia in cifre 1999*, Levante editori, Bari, 2000.
35. *Puglia in cifre 1998*, Levante editori, Bari, 1999.
36. *Disagio ed esclusione. Il malessere giovanile nella scuola superiore della provincia di Bari*, Levante editore, Bari, 1997.
37. *Puglia in cifre 1997*, Levante editori, Bari, 1997.
38. *Il disagio socio culturale dei giovani nella scuola superiore della città di Taranto*, Levante editori, Bari, 1997.
39. *Una città per crescere. Potenziale sociale, progettualità e rete giovanile, in una grande città del Mezzogiorno*, Levante editori, Bari, 1994.
40. *La città invisibile. 1° rapporto sulla condizione giovanile nella città di Bari*, Levante editori, Bari, 1993.
41. *Rapporto sull'economia e sul territorio della Puglia*, Ecumenica editrice, Bari, 1991.
42. *I conti economici delle province pugliesi. 1961-72*, F.lli Zonno, Bari, 1975.
43. *Programmazione economica ed assetto territoriale*, F.lli Zonno, Bari, 1975.
44. *Politica del territorio. Corso di aggiornamento sulla legislazione urbanistica e dei lavori pubblici*, Edizioni Levante, Bari, 1975.
45. *Riforma della finanza locale e sviluppo economico regionale*, F.lli Zonno, Bari, 1974.



# **Rapporto sulla condizione femminile in Puglia – anno 2010**

*Le donne e l'occupazione*





## NOTA INTRODUTTIVA

Il presente rapporto è stato elaborato in attuazione di quanto previsto nella L. r. 27 marzo 2007, n. 7 – **“Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia”**, Art. 21 (Rapporto annuale sulla condizione femminile)

*“La Giunta regionale predispone annualmente, attraverso il Centro risorse regionale per le donne e con il supporto dell’Istituto pugliese di ricerche economiche e sociali (IPRES), a titolo gratuito, un rapporto annuale sulla condizione delle donne in Puglia che non solo documenti la condizione economica e lavorativa delle donne, ma rilevi i fenomeni di violenza e abuso contro le donne, i fenomeni di discriminazione multipla e analizzi la condizione delle donne immigrate. Il rapporto è trasmesso al Consiglio regionale e inviato agli enti locali e alle organizzazioni economiche e sociali. “*

Si ringrazia la Regione Puglia – Assessorato al Welfare, Occupazione e Politiche di Benessere sociale e Pari Opportunità per la collaborazione; Ferraiolo P., Lobello A., Spaccavento E. di Puglia Sviluppo S.P.A; Di Pietro A. di Italia Lavoro S.P.A per la collaborazione nella rilevazione e messa a disposizione dei dati.

Si ringrazia Serenella Molendini, Consigliera di Parità della Regione Puglia, per gli utili suggerimenti nell’elaborazione del rapporto finale, per le attività di animazione territoriale propedeutiche alla elaborazione del Piano per il Lavoro, e per i dati sulle dimissioni a seguito di maternità.

Il rapporto è stato curato da Rocco V. Santandrea (IPRES)  
Il rapporto è il risultato di un lavoro comune e condiviso.  
Tuttavia, i capitoli 1, 2 e 3 sono stati elaborati da Iary I.P. Goffredo;  
I capitoli 4, 5 e 6 sono stati elaborati da Rocco V. Santandrea



# Indice

INTRODUZIONE	19
CAPITOLO 1 – LE DONNE E IL LAVORO NEL 2010	23
1.1 L'occupazione nel complesso	23
1.2 Occupazione e titolo di studio	26
1.3 Orario, durata contrattuale e il lavoro non standard	32
1.4 Analisi dell'occupazione femminile: settori produttivi e posizioni professionali	37
1.5 Né in formazione né lavoratori: il fenomeno dei giovani "NEET"	41
1.6 Le scoraggiate	42
1.7 Occupazione italiana e straniera	44
CAPITOLO 2 – DONNE, LAVORO E ATTIVITÀ DI CURA	47
2.1 Le motivazioni del non-lavoro temporaneo delle donne pugliesi	47
2.2 Perdita del lavoro, non lavoro e attività di cura	50
2.3 La maternità come causa di dimissione dal lavoro	53
CAPITOLO 3 – OCCUPAZIONE FEMMINILE E CARATTERISTICHE DEL NUCLEO FAMILIARE	57
3.1 Occupazionale femminile in relazione alla situazione familiare	57
3.2 Occupazione femminile e condizione della coppia	65
CAPITOLO 4 – POLITICHE REGIONALI E OCCUPAZIONE FEMMINILE	75
4.1 Ritorno al futuro	75
4.2 Incentivi all'occupazione	79
4.3 Politiche per il reimpiego	88

CAPITOLO 5 – SOSTEGNO ALLE IMPRESE E OCCUPAZIONE FEMMINILE	97
5.1 I Contratti di Programma	97
5.2 Alcune politiche di aiuto agli investimenti di piccole imprese	100
5.3 Interventi per le piccole e medie imprese innovative	107
 CAPITOLO 6 – AZIONI DI POLICY REGIONALE	 111
6.1 I risultati emersi in sintesi	111
6.2 Quali politiche?	115
6.3 Politiche di conciliazione in Puglia	124
6.4 Proposte dalla Conferenza regionale itinerante per il lavoro delle donne	131
6.5 Per concludere	138
 BIBLIOGRAFIA	 141

## INTRODUZIONE

Il primo rapporto dello scorso anno ha riguardato da un lato i principali aspetti della condizione femminile in Puglia (dalla dinamica della popolazione all'occupazione, all'istruzione, all'immigrazione femminile straniera, ecc.), dall'altro ha cercato di approfondire alcune questioni relative a specifiche esigenze delle donne (lavoratrici e non) in riferimento alla cura sia dei bambini in età prescolare sia dei familiari anziani non autosufficienti, allo scopo di tracciare potenziali linee di intervento per servizi più mirati, in grado di agevolare la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, offrendo così alle donne percorsi più agevoli di accesso al mondo del lavoro.

Questo secondo rapporto *si propone di approfondire questioni in merito alle condizioni ed alle principali dinamiche del mercato del lavoro femminile in rapporto ad alcune politiche "strutturali" regionali di sostegno della domanda di lavoro.*

Il secondo rapporto sulla condizione femminile in Puglia segue la stessa impostazione del precedente ed è organizzato sostanzialmente in tre parti:

1. la prima parte (capitoli 1, 2 e 3) analizza il mercato del lavoro femminile in Puglia, attraverso un approfondimento delle condizioni occupazionali e non, anche in relazione alle condizioni "familiari" e di lavoro della coppia ed alla situazione relativa alla numerosità dei figli. In questa prima parte viene effettuata anche una prima analisi dell'impatto della crisi economica internazionale dell'ultimo biennio sul mercato del lavoro, con una particolare attenzione alla dinamica dell'occupazione femminile;
2. la seconda parte (capitoli 4 e 5) costituisce un approfondimento di alcune importanti e significative politiche regionali di sostegno diretto dell'occupazione femminile e del sistema produttivo regionale con una prima analisi degli effetti diretti sull'occupazione femminile;
3. la terza parte (capitolo 6) che approfondisce diverse azioni di politiche in materia di pari opportunità nel mercato del lavoro, in partico-

lare per quanto riguarda le politiche di conciliazione vita familiare-vita lavorativa e welfare aziendale.

Due domande sono alla base del presente rapporto.

a. *Come la crisi economica sta incidendo sul mercato del lavoro regionale con riferimento alla componente femminile? Ne sta cambiando i paradigmi strutturali?*

Nel corso degli ultimi tre anni tra il 2008 ed il 2010 si stima che il reddito regionale prodotto si è contratto di circa 3 miliardi di euro a prezzi 2000 (-5,4%).

L'occupazione si è contratta, nel medesimo periodo, di circa 64.000 occupati (circa il 4,9% in meno) con una maggiore incidenza dei maschi (-6,3%), rispetto alle donne (-2,2%).

Tuttavia sono da contabilizzare le persone in CIG, CIGS e in deroga (circa 2 punti percentuali delle forze di lavoro, quindi circa 22-23 mila persone in più).

La criticità strutturale è di notevole rilevanza poiché bisogna considerare:

- la ricollocazione lavorativa delle persone in CIG, CIGS, e in deroga;
- la riduzione di una quota parte della disoccupazione;
- la riduzione di una quota parte delle donne inattive, ma scoraggiate;
- la collocazione dei nuovi ingressi sul mercato del lavoro delle persone che vi si affacciano per la prima volta per ragioni demografiche (conseguimento dell'età da lavoro).

La crisi in corso ha evidenziato come fondamentale la dimensione territoriale sia dell'analisi che delle politiche<sup>1</sup>. La dimensione territoriale ha una propria struttura produttiva ed economica, un meccanismo di funzionamento del mercato del lavoro locale non assimilabile ad altri territori. Inoltre, molte competenze in materia di politiche del lavoro sono ormai di competenza regionale.

Tuttavia, le dimensioni nazionale e comunitaria non sono trascurabili: la dimensione nazionale, per quanto riguarda le politiche fiscali gene-

---

<sup>1</sup> Nel recente primo rapporto sull'occupazione femminile dell'ISFOL (2011) "*Mercato del lavoro e politiche di genere 2009-2010*" si sostiene che il carattere "schizofrenico" della crisi degli ultimi tre anni ha "*sancito la fine delle analisi per macro aree territoriali, rendendo l'unico vero universo di riferimento il territorio regionale*" sia per le caratteristiche strutturali sia per le competenze specifiche delle Regioni in materia di mercato del lavoro.

rali che influenzano il lavoro e le scelte lavorative e professionali, le politiche di tutela di alcuni istituti generali nel mercato del lavoro; la dimensione comunitaria per il raccordo delle politiche economiche e di bilancio, delle politiche per l'occupazione che interessano direttamente il mercato del lavoro.

La dimensione regionale diventa sempre più rilevante nel processo istituzionale che si è innestato a livello nazionale, dal federalismo amministrativo della seconda metà degli anni '90, al cosiddetto "federalismo fiscale", nella fase di attuazione per approdare al federalismo istituzionale ed alla Carta delle Autonomie locali.

*b. La politica regionale come sta rispondendo a questi fattori di criticità strutturali?*

Si tratta di ragionare su natura e dimensione degli shocks necessari da attivare per incidere in modo strutturale e significativo sul mercato del lavoro regionale al fine di influenzare situazioni di "discontinuità" capaci di innestare condizioni virtuose e durature in un mercato del lavoro regionale non "ostile" alle donne. Molto probabilmente si devono aggredire con maggior decisione gli elementi strutturali delle dinamiche negative presenti attualmente sul mercato del lavoro regionale.

È utile riportare, in proposito, alcuni elementi di scenario previsto nel PO 2007-2013, per il periodo 2011-2015:

- PIL + 1,3% in media annua;
- unità di lavoro + 0,6% in media annua.

Ciò implica in media un tasso di crescita della produttività del lavoro non superiore a 0,7% in media annua (non certo da sistema competitivo!)

Così conclude il PO su questo scenario "Affinché gli interventi previsti in questo P.O. possano produrre gli effetti più ampi, l'azione di programmazione dei fondi strutturali dovrà essere accompagnata da riforme significative in numerosi campi di competenza della Regione: dalla sanità ai servizi sociali, dalla gestione del territorio alle politiche ambientali, dalla gestione delle risorse idriche a quella dei servizi pubblici locali.

*In assenza di questi interventi al termine del prossimo periodo di programmazione potremmo dover constatare il permanere di divari ancora troppo elevati tra la Puglia e le altre regioni italiane" (pag 4273 del BURP n. 31 del 26-2-2008).*

A seguito della crisi la Regione ha avviato un'azione sia sul versante congiunturale che strutturale. Sul versante congiunturale è da menzio-

nare la proposta del Piano Straordinario per il lavoro in Puglia – 2011. Sul versante strutturale sono da menzionare le politiche per il sistema produttivo (dai distretti produttivi e tecnologici, ai Contratti di Programma regionali, alle politiche di incentivazione delle imprese innovative e delle nuove imprese, alle politiche per le infrastrutturazioni nell'ambito della mobilità, della riqualificazione delle città, dell'ambiente e dell'energia sostenibile, dei servizi pubblici, dei servizi sanitari e socio-assistenziali).

Con riferimento alle politiche regionali di sostegno all'occupazione, il Rapporto prende in considerazione diversi interventi con l'obiettivo di analizzarne gli effetti sull'occupazione femminile:

- un intervento avviato con la precedente programmazione (2000-2006) dei Fondi strutturali: i Contratti di Programma;
- alcuni interventi di incentivazione delle piccole imprese innovative e nuove nell'industria e nei servizi orientati al mercato, attivati nell'ambito dell'attuale ciclo di programmazione 2007-2013 sempre dei Fondi Strutturali;
- alcuni interventi di sostegno all'occupazione nell'ambito dell'attuale ciclo di programmazione 2007-2013 sia di fondi ordinari che strutturali;
- il programma *welfare to work*.

Purtroppo, per queste azioni di policy, non sono ancora disponibili analisi di valutazione degli effetti delle politiche regionali, anche per il periodo di programmazione 2000-2006, i cui esiti abbracciano anche il periodo 2007-2010 (attraverso le risorse liberate) e si intrecciano con il nuovo periodo di programmazione, pertanto si è proceduto ad una rilevazione diretta.

Se le condizioni esogene sono rilevanti, tuttavia molto dipende dalle capacità di risposta del "sistema regionale" nelle sue diverse componenti istituzionali, produttive e sociali per superare gli elementi di criticità strutturale, che la crisi in corso ha reso solo più evidenti.



# CAPITOLO 1

## LE DONNE E IL LAVORO NEL 2010

### *1.1. L'occupazione nel complesso*

Nel 2010, vi è stato un parziale recupero del mercato del lavoro femminile sia in termini di maggiore offerta di lavoro sia in termini di maggiore occupazione, a fronte di una riduzione complessiva sia dell'una che dell'altra attribuibile esclusivamente ai maschi. Pertanto sono leggermente aumentati sia i tassi di attività che i tassi di occupazione delle donne.

Ma il leggero aumento dell'offerta di lavoro, non compensato interamente dall'incremento occupazionale, ha determinato un aumento della disoccupazione, portando il tasso di disoccupazione al 16,3% dal 16,2%. Desta maggiore preoccupazione l'aumento del tasso di disoccupazione di lunga durata, che configura un aumento strutturale della disoccupazione femminile.

*Tav. 1.1 – Puglia: forze di lavoro, occupazione e disoccupazione femminile 15-64 anni. Anno 2010  
(valori assoluti e variazioni assolute espressi in migliaia)*

	Valori Assoluti (.000)		Variazioni assolute	
	2010	2010-2009	2010-2008	
Forze di lavoro	487	+ 5	- 8	
Occupate	407	+ 4	- 10	
In cerca di occupazione	80	+ 1	+ 1	
Disoccupazione di lunga durata*	43	+ 3	0	
Inattive	892	- 5	+ 8	
TOTALE	1.378	+ 1	+ 1	
			Variazioni %	
Tasso attività (%)	35,3	+ 0,4	- 0,6	
Tasso occupazione (%)	29,5	+ 0,3	- 0,7	

Tasso di disoccupazione (%)	16,3	+ 0,1	+ 0,5
Tasso disoccupazione lunga durata* (%)	8,9	+ 0,7	+ 0,5
Tasso di inattività (%)	64,7	- 0,4	+ 0,6

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

Nonostante il leggero recupero del 2010, tassi di attività e tassi di occupazione femminile sono ancora molto distanti dai livelli del 2008, anno in cui comincia a manifestarsi la crisi economica su scala internazionale.

La riduzione complessiva dell'occupazione femminile, così come quella maschile, è dovuta principalmente al calo degli occupati con cittadinanza italiana. Infatti, l'occupazione straniera addirittura aumenta nel 2010 e tale aumento non riguarda solo l'area dei servizi alla persona e l'agricoltura, ma anche i servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali, ristorazione e servizi alberghieri.

La inattività delle donne sul mercato del lavoro è ancora molto elevata nel 2010 (riguarda circa 897mila donne). Di queste, circa il 23%, pur non avendo intrapreso alcuna azione di ricerca di lavoro, si dichiarano disponibili a lavorare: sono le cosiddette scoraggiate.

Notevoli sono le differenze tra donne e uomini in Puglia: superiore a 30 punti sono i gap nei confronti dei tassi di attività e di occupazione degli uomini, mentre inferiori sono quelli relativi ai tassi di disoccupazione complessiva e di lunga durata.

Anche le disparità con i valori medi nazionali relativi alle donne sono significativi: inferiori di 16 punti per i tassi di attività e di occupazione, superiori invece i tassi di disoccupazione complessiva e di lunga durata.

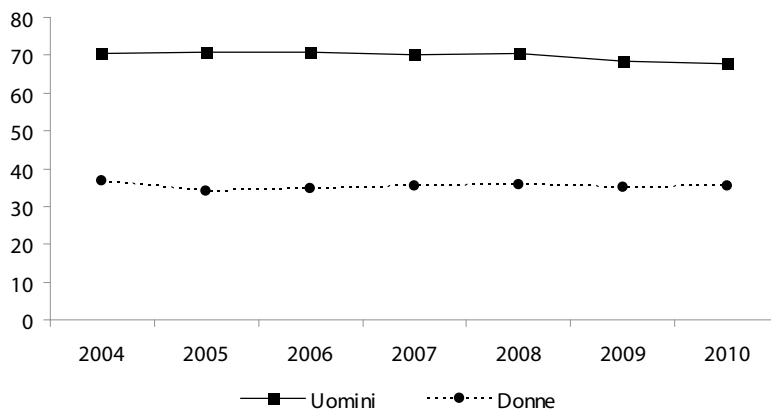
*Tav. 1.2 – Differenze nei principali indicatori del mercato del lavoro – Anno 2010 (valori percentuali)*

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

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

Osservando, invece, l'andamento dei tassi della classe 15-64 negli ultimi 6 anni, si può notare che, sebbene la differenza uomini-donne si confermi in maniera netta ed evidente, emerge la tendenza ad un leggero calo nel divario tra la situazione maschile e quella femminile.

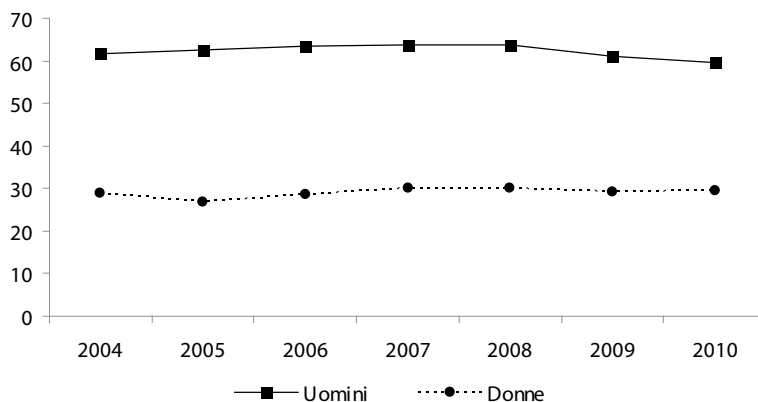
Grafico 1.1 – Puglia: andamento dei tassi di attività delle persone di 15-64 anni per sesso. Anni 2004 – 2010 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

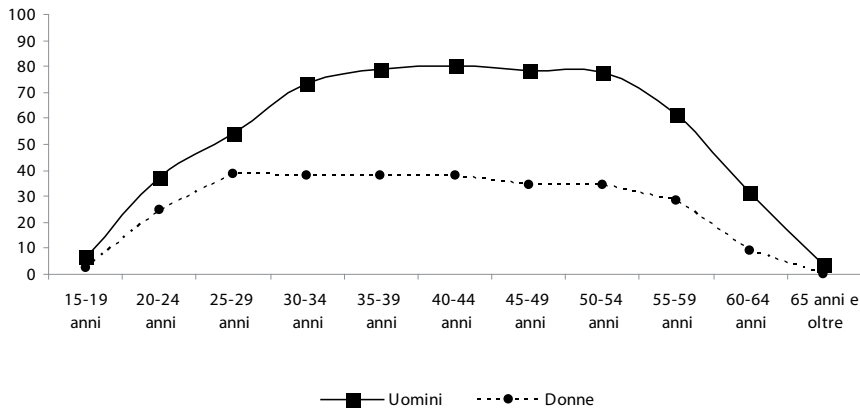
La differenza tra i tassi di occupazione, ad esempio, dopo aver raggiunto livelli superiori al 36% è ora di poco superiore al 30%, mentre, per quel che riguarda i tassi di attività, a fronte di una sostanziale stabilità di quello femminile intorno al 35%, quello maschile, dopo esser sceso per la prima volta nel 2009, al di sotto del 70%, si riduce ulteriormente l'anno successivo (67,9%) producendo un riavvicinamento dei tassi femminili a quelli maschili, sebbene non, come era auspicabile, a seguito di un miglioramento della condizione femminile.

Grafico 1.2 – Puglia: andamento dei tassi di occupazione delle persone di 15-64 anni per sesso. Anni 2004 – 2010 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Grafico 1.3 – Puglia: tassi di occupazione per genere e fascia d'età. Anno 2010 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

È evidente che le inevitabili ripercussioni della recente crisi economica, avutesi sul mercato del lavoro, hanno colpito gli uomini in misura maggiore rispetto alle donne, ma come si vedrà più avanti, ciò è dovuto alle caratteristiche del mercato del lavoro femminile e al fatto che la crisi ha colpito settori molto esposti alla concorrenza internazionale dove più intensa è l'occupazione maschile.

Anche l'analisi per classi di età conferma la disparità di genere appena evidenziata: in tutte le classi, infatti, emerge un sostanzioso gap fra i tassi di occupazione femminili e quelli maschili, gap che raggiunge il livello massimo proprio in corrispondenza delle età centrali della vita (35-39 e 40-44 anni) allorquando lo sviluppo professionale di un individuo raggiunge il punto più alto soprattutto nell'ambito delle posizioni lavorative che richiedono maggiore specializzazione e qualificazione.

## 1.2 Occupazione e titolo di studio

Considerata l'evidente crescita del livello di qualificazione del capitale umano, nonché la professionalità e la specializzazione richieste dal mondo del lavoro, è ragionevole considerare il titolo di studio come una delle maggiori discriminanti nel comportamento individuale sul mercato del lavoro.

Numerosi studi e ricerche a tale proposito hanno evidenziato la maggiore propensione delle donne rispetto agli uomini alle attività di studio e formazione e al raggiungimento, quindi, di livelli di istruzione più ele-

vati. Spesso, però, questa valorizzazione del capitale umano non sfocia in una migliore collocazione lavorativa, non solo in termini di ottenimento di una qualifica adeguata rispetto al livello di istruzione raggiunto, ma anche della vera e propria facilità di trovare lavoro.

Come era da attendersi, anche in Puglia la proporzione di donne laureate (145mila unità) rispetto al totale della popolazione femminile in età da lavoro (1 milione 378mila unità) è superiore a quella relativa all'intera popolazione in età da lavoro (264 mila laureati su una popolazione complessiva di 2milioni 723mila unità).

Tuttavia, anche se è possibile affermare che le donne hanno un livello di istruzione mediamente più elevato degli uomini, è anche evidente l'effetto generazionale: la proporzione di donne laureate, infatti, decresce all'aumentare dell'età e ciò avviene anche con riferimento all'intera popolazione. Inoltre, nella fascia di età più avanzata fra quelle considerate, cioè 45-64 anni, si ha l'inversione della suddetta tendenza: la proporzione di donne laureate in tale fascia di età, infatti, è inferiore rispetto a quella dell'intera popolazione.

Se da una parte, quindi, il progresso scientifico e culturale della società regionale ha prodotto un diffuso aumento del livello globale di istruzione della popolazione, tale progresso, garantendo, di fatto, una effettiva parità di genere nelle condizioni di accesso ai livelli più elevati di istruzione, ha fatto emergere una maggiore propensione allo studio delle donne.

*Tav. 1.3 – Puglia: donne di 15-64 anni per sesso, titolo di studio e classe di età. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia e percentuali rispetto al totale specifico)*

Classe di età	Titolo di studio			Totale
	Fino a licenza media	Diploma	Laurea Post-Laurea	
	Donne			
15 – 29 anni	161	164	42	367
30 – 34 anni	59	62	26	147
35 – 44 anni	176	103	37	316
45 – 64 anni	372	136	40	548
15 – 64 anni	768	465	145	1.378
	% rispetto alla popolazione della stessa classe di età			
15 – 29 anni	44,5	51,4	63,7	49,2
30 – 34 anni	48,2	48,7	59,5	50,1
35 – 44 anni	50,2	50,0	56,2	50,8
45 – 64 anni	53,7	48,6	45,8	51,7
15 – 64 anni	50,3	49,9	55,1	50,6

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

I tassi di occupazione femminili specifici per titolo di studio, utili a valutare la premialità dell'investimento delle donne nella qualificazione della propria risorsa umana, mostrano un'effettiva concordanza fra il livello di istruzione e il livello di occupazione. In tutte le classi di età, infatti, si osservano tassi di occupazione delle donne almeno laureate sempre superiori rispetto a quelli delle donne diplomate che, a loro volta, risultano superiori a quelli delle donne con titolo di studio pari o inferiore alla licenza media.

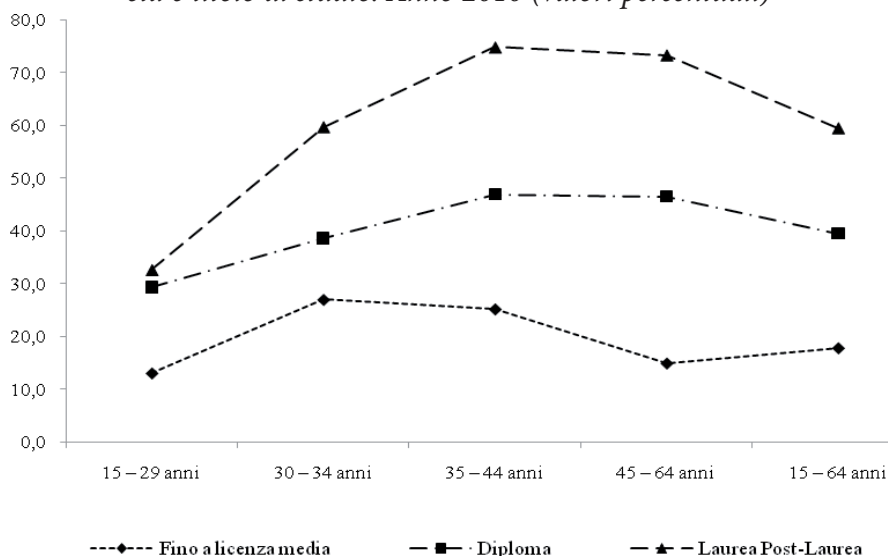
Ciò che preoccupa, invece, è ancora il riproporsi dell'effetto per classi di età che, in questo caso, appare particolarmente evidente se riferito al contesto delle donne con titolo di studio elevato: i tassi di occupazione delle donne almeno laureate, infatti, risultano essere crescenti con l'età mostrando che la suddetta premialità del titolo di studio, trova, purtroppo, una difficile valorizzazione per le nuove generazioni. D'altra parte, avendo fatto precedentemente notare che l'effetto generazione ha prodotto un notevole incremento nella quantità di donne con titolo di studio elevato, viene da sé che una maggiore disponibilità di capitale umano qualificato, in presenza di un più lento, se non assente, sviluppo della domanda, lo renda meno "prezioso" riducendone, di conseguenza la premialità in termini di possibilità di trovare un lavoro. Con il passare degli anni, in altre parole, un elevato livello di qualificazione del capitale umano sta diventando quasi uno "standard" nel mondo del lavoro, sia dal punto di vista della domanda che di quello dell'offerta, e per tale ragione esso non costituisce più una discriminante tanto forte per la possibilità di trovare lavoro, soprattutto in presenza di uno sviluppo modesto dell'economia nazionale e regionale. Pur in questo contesto il maggior livello di istruzione è ancora premiante rispetto a quelli meno elevati.

*Tav. 1.4 – Donne pugliesi occupate di 15-64 anni per titolo di studio e classe di età. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia)*

Classe di età	Titolo di studio			Totale
	Fino a licenza media	Diploma	Laurea Post-Laurea	
	Valori assoluti			
15 – 29 anni	21	48	14	83
30 – 34 anni	16	24	16	56
35 – 44 anni	44	48	28	121
45 – 64 anni	55	63	30	148
15 – 64 anni	137	183	87	407

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Grafico 1.4 – Puglia: tassi di occupazione femminili specifici per classe di età e titolo di studio. Anno 2010 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Il confronto con la situazione registrata nel 2008, fa emergere, ancora una volta, un trend sfavorevole: ad eccezione della fascia di età 45-64 anni, infatti, vi è un diffuso calo dell'occupazione femminile, per tutti i livelli di istruzione, sia con riferimento al numero complessivo di donne occupate (-2,3%) che dei tassi di occupazione specifici per titolo di studio (-0,7%).

Tav. 1.5 – Puglia: donne occupate di 15-64 anni per titolo di studio e classe di età. Anno 2010 (variazioni percentuali rispetto al 2008 dei valori assoluti e dei tassi di occupazione specifici)

Classe di età	Titolo di studio			Totale
	Fino a licenza media	Diploma	Laurea Post-Laurea	
Variazione dei valori assoluti				
15 – 29 anni	-9,8	-7,4	-10,0	-8,4
30 – 34 anni	-0,1	-23,7	-9,5	-14,0
35 – 44 anni	19,1	-3,4	-12,8	1,1
45 – 64 anni	-0,7	15,8	-7,9	4,0
15 – 64 anni	3,4	-2,3	-10,1	-2,3

Variazione dei tassi di occupazione specifici				
15 – 29 anni	-0,3	-1,0	-10,8	-1,2
30 – 34 anni	2,4	-11,1	-3,9	-3,9
35 – 44 anni	3,2	0,0	-4,5	0,4
45 – 64 anni	-0,4	0,1	-2,0	-0,1
15 – 64 anni	0,7	-1,5	-7,0	-0,7

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

In particolare è da notare come le maggiori riduzioni si abbiano in corrispondenza dei livelli di istruzione più elevati: globalmente, infatti, il numero delle donne occupate almeno laureate si è ridotto del 10,1% e tale riduzione si è concentrata maggiormente nella fascia di età dai 35 ai 44 anni (-12,8%). In termini assoluti, questa riduzione è stata pari a circa 3mila persone e, seppur diffusa in tutti i settori economici, si è concentrata prevalentemente in quello dei servizi.

Le donne pugliesi di 15-64 anni in cerca di occupazione sono pari a 80mila unità, leggermente in aumento rispetto al 2008 (+1,7%) per un tasso di disoccupazione femminile complessivo del 16,4%.

L'osservazione dei tassi specifici per classe di età e titolo di studio, invece, fa emergere l'effetto positivo del titolo di studio e dell'età avanzata della donna. I tassi di disoccupazione specifici, infatti, risultano sistematicamente più elevati per donne con un titolo di studio inferiore (dal 20,3% per le donne con licenza media o titolo inferiore, all'11,7% per le donne almeno laureate) e di età più avanzata (dal 27,6% delle donne di 15-29 anni al 2,1% delle donne di 45-64 anni).

*Tav. 1.6 – Donne pugliesi in cerca di occupazione di 15-64 anni per titolo di studio e classe di età. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia e tassi di disoccupazione specifici)*

Classe di età	Titolo di studio			Totale
	Fino a licenza media	Diploma	Laurea Post-Laurea	
Valori assoluti				
15 – 29 anni	9	17	5	32
30 – 34 anni	5	7	4	15
35 – 44 anni	12	7	2	21
45 – 64 anni	8	3	1	12
<b>15 – 64 anni</b>	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>80</b>



Tassi di disoccupazione specifici				
15 – 29 anni	30,1	26,6	27,6	<b>27,7</b>
30 – 34 anni	24,4	21,4	19,4	<b>21,7</b>
35 – 44 anni	21,6	12,1	6,4	<b>14,7</b>
45 – 64 anni	13,2	4,6	2,1	<b>7,5</b>
<b>15 – 64 anni</b>	<b>20,3</b>	<b>15,5</b>	<b>11,7</b>	<b>16,4</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Rispetto al 2008, il leggero aumento di donne in cerca di occupazione è il frutto della compensazione tra il forte aumento del numero di quelle di 30-34 anni (+31,5%) e di 45-64 anni (+40,2%) e la riduzione di quelle di 15-29 anni (-12,8%) e di 35-44 anni (-5,4%).

*Tav. 1.7 – Donne pugliesi in cerca di occupazione di 15-64 anni per titolo di studio e classe di età. Anno 2010 (variazioni percentuali rispetto al 2008 dei valori assoluti e dei tassi di disoccupazione specifici)*

Classe di età	Titolo di studio			Totale
	Fino a licenza media	Diploma	Laurea Post-Laurea	
Variazione dei valori assoluti				
15 – 29 anni	-22,2	-11,4	4,0	<b>-12,8</b>
30 – 34 anni	45,6	56,7	-6,8	<b>31,5</b>
35 – 44 anni	-2,3	-16,6	27,2	<b>-5,4</b>
45 – 64 anni	36,0	31,5	444,0	<b>40,2</b>
<b>15 – 64 anni</b>	<b>2,9</b>	<b>-1,4</b>	<b>8,0</b>	<b>1,7</b>
Variazione dei tassi di disoccupazione specifici				
15 – 29 anni	-27,7	-16,9	-12,4	<b>-20,0</b>
30 – 34 anni	-9,4	-1,2	-4,6	<b>-4,9</b>
35 – 44 anni	-18,2	-7,3	0,6	<b>-9,0</b>
45 – 64 anni	-7,7	-1,8	1,2	<b>-3,5</b>
<b>15 – 64 anni</b>	<b>-15,9</b>	<b>-8,1</b>	<b>-2,0</b>	<b>-10,1</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Dal confronto fra la situazione femminile e la media generale, limitato alle classi di età che presumibilmente sono immediatamente successive al conseguimento del titolo più alto di studio, cioè le classi 25-29 e 30-34 anni, emerge ancora una volta in maniera netta la differenza fra la condizione maschile e quella femminile. Pur avendo evidenziato la maggiore propensione delle donne a conseguire titoli di studio più elevati, infatti, la premialità del titolo di studio, per le donne, è di gran

lunga inferiore rispetto a quella per gli uomini: considerando, ad esempio, le due fasce di età presumibilmente immediatamente successive al conseguimento del titolo, cioè 25-29 e 30-34 anni, infatti, rispettivamente, solo il 20% e il 45,2% delle donne è occupata, mentre tale percentuale sale al 46,9% (23mila su 49mila unità), e al 65% (26mila su 40mila unità) a livello medio).

*Tav. 1.8 – Occupati in Puglia 25-34 anni con almeno il diploma universitario, per sesso. Anno 2010 (valori assoluti in migliaia e incidenza percentuale rispetto al totale delle donne)*

	Donne laureate		Totale laureati		% laureate rispetto al totale delle donne	
	25 – 29 anni	30 – 34 anni	25 – 29 anni	30 – 34 anni	25 – 29 anni	30 – 34 anni
Occupati	12	16	19	30	24,3	28,2
Totale	33	26	51	44	25,2	17,8

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

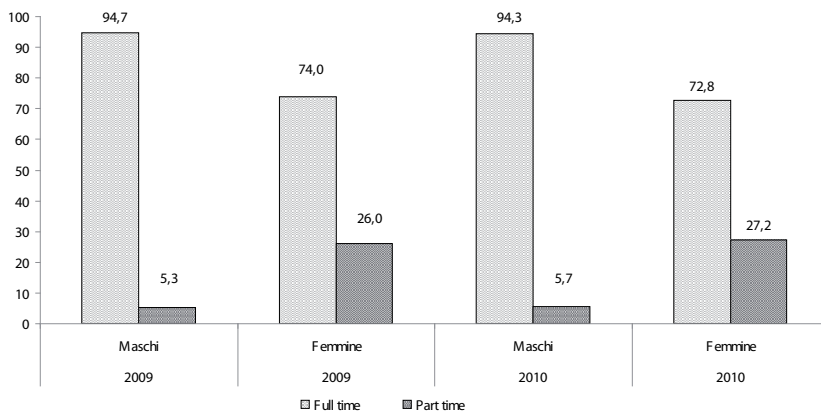
Con riferimento all'obiettivo della Agenda Europea 2020 per cui il 40% delle persone in 30-34 anni deve possedere un titolo di studio almeno pari alla laurea entro questo decennio, per quanto riguarda la Puglia, al 2010, si è appena al 17,8%; tuttavia il dato relativo alla fascia di età 25-29, pari al 25,2% è da considerarsi incoraggiante, pur se le differenze sono attualmente ancora molto elevate.

### **1.3 Orario, durata contrattuale e il lavoro non standard**

La tipologia di orario di lavoro caratterizza un diverso orientamento tra maschi e donne nel mercato del lavoro: il *full time* ed il *part time* sono diversamente distribuiti tra uomini e donne.

La tipologia di orario di lavoro caratterizza un diverso orientamento tra maschi e donne nel mercato del lavoro: il *full time* ed il *part time* sono diversamente distribuiti tra uomini e donne. Le donne con un contratto part-time sono, nel 2010, 111mila, il 71% del totale con questa tipologia contrattuale. Il contratto part-time è concentrato nei servizi (circa l'87% del totale dei contratti part-time delle donne occupate). I contratti part-time delle donne, pur nella crisi economica sono aumentati tra il 2008 ed il 2010 di circa l'11%, mentre sono diminuiti i contratti part-time dei maschi. L'incremento dei contratti part time è dovuto esclusivamente ai servizi. Il contratto part – time rappresenta il 27,2% del totale delle donne occupate nel 2010, in aumento rispetto ai due anni precedenti.

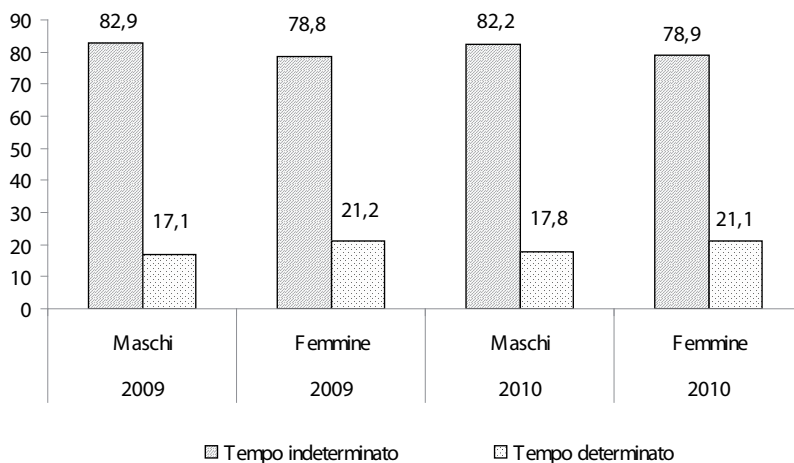
Grafico 1.5 – Puglia: Occupati per tipologia di orario di lavoro e sesso. Anni 2009 e 2010 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Le differenze di genere, inoltre, sono evidenti anche nella durata del contratto di lavoro. Le donne con contratto a tempo determinato nel 2010 sono 69mila, il 40% del totale con questa tipologia contrattuale. I due terzi di questa tipologia contrattuale è concentrata nei servizi. Le donne con contratto a tempo determinato sono il 21,1% delle totale delle donne occupate, mentre tale quota per i maschi è pari al 17,8% in crescita rispetto agli anni precedenti.

Grafico 1.6 – Puglia: occupati per durata contrattuale e sesso. Anni 2009 e 2010 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Il lavoro “atipico” è uno degli aspetti cruciali dell’attuale dinamica occupazionale. Da un lato rende “flessibile” i flussi di entrata/uscita nel mercato del lavoro, soprattutto in periodi di incertezza del ciclo economico come quello degli ultimi anni, con effetti negativi sulla domanda di lavoro in termini di quantità e flessibilità. Dall’altro lato, non di rado accade che la possibilità di ricorrere a questi tipi di assunzione meno onerose per le imprese, spinge queste ultime ad utilizzarle, probabilmente in modo non corretto e per periodi piuttosto lunghi (che di fatto favoriscono situazioni di precarietà), laddove sia, invece possibile evitarlo ricorrendo ad assunzioni tipiche.

Tra le forme di lavoro “atipico” vi sono il contatto a tempo determinati, quello di *collaborazione coordinata e continuativa* e quello di *prestazione d’opera occasionale*. Con riferimento a queste tipologie contrattuali, le donne sono complessivamente 78mila (il 19,1% del totale delle donne occupate ed il 41,7% del totale degli occupati “atipici”). Le donne sono la maggioranza nei contratti co.co.co/pro e nelle prestazioni d’opera occasionali.

*Tav. 1.9 – Puglia: donne occupate con contratto “atipico”. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia, variazioni percentuali rispetto al 2008, incidenza percentuale sul totale delle donne occupate e sul complesso degli occupati con analogo contratto)*

	Valori assoluti donne	Variazioni % rispetto al 2008	% sul totale delle donne occupate	% sul totale occupati specifici
Tempo determinato	70	-9,8	17,0	40,3
Collaborazione coordinata e continuativa	6	-20,1	1,5	55,4
Prestazione d’opera occasionale	2	-10,7	0,6	63,1
<b>Totale</b>	<b>78</b>	<b>-10,7</b>	<b>19,1</b>	<b>41,7</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

La prevalenza delle donne rispetto agli uomini nell’occupazione “atipica” si conferma in tutte le tipologie contrattuali menzionate tranne che per i contratti a tempo determinato.

Concentriamo, adesso, l’attenzione sugli aspetti che caratterizzano le donne occupate con contratto “atipico”.

Tav. 1.10 – Puglia: donne di 15-64 anni, occupate con contratto “atipico” per classi di età. Anno 2010 (valori percentuali)

	15-29 anni	30-44 anni	45-64 anni	15-64 anni
Tempo determinato	31,9	42,0	26,1	<b>100,0</b>
Collaborazione coordinata e continuativa	48,6	40,3	11,1	<b>100,0</b>
Prestazione d'opera occasionale	40,0	34,5	25,4	<b>100,0</b>
<b>Totale</b>	<b>33,5</b>	<b>41,6</b>	<b>24,9</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

L'occupazione femminile “atipica” è prevalentemente concentrata nella fascia di età centrale della vita lavorativa: il 41,6% degli occupati atipici pugliesi hanno dai 30 ai 44 anni anche se, con riferimento alle diverse forme contrattuali, questa prevalenza si conferma esclusivamente nei contratti a *tempo determinato*, visto che, a beneficiare delle altre forme contrattuali considerate sono principalmente le donne giovani, di 15-29 anni.

Tav. 1.11 – Puglia: donne occupate con contratto “atipico” per titolo di studio e tipo di contratto. Anno 2010 (valori percentuali)

	Fino a licenza media	Diploma	Laurea Post- Laurea	Totale
Tempo determinato	43,8	38,3	17,9	<b>100,0</b>
Collaborazione coordinata e continuativa	4,2	59,2	36,5	<b>100,0</b>
Prestazione d'opera occasionale	21,8	42,1	36,1	<b>100,0</b>
<b>Totale</b>	<b>39,9</b>	<b>40,1</b>	<b>19,9</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Con riferimento al titolo di studio, vi è una netta prevalenza di donne con titolo di studio non superiore alla licenza media (39,9%) nel complesso dell'occupazione femminile “atipica”, mentre, di contro, si osserva che i contratti di *collaborazione coordinata e continuativa* e di *prestazione d'opera occasionale* destinati prevalentemente, come già detto, alle fasce di età più giovani, sono maggiormente concentrati fra le donne diplomate (59,2% e 42,1% rispettivamente).

Pertanto, le donne diplomate “sperimentano” la forma più flessibile di accesso al mercato del lavoro da un lato per valorizzare la specializzazione formativa accumulata, dall'altra per le difficoltà della domanda da

parte delle imprese. Tuttavia, il prolungarsi di questa situazione contrattuale solo per alcune costituisce una scelta professionale, per le altre può condurre verso la trappola della “precarietà”.

Poco più della metà delle donne occupate con contratto “atipico” non ha figli, mentre a seguire ci sono quelle con due figli, poco più di un quinto. Se da una parte, un’occupazione con contratto “atipico” non può garantire alla donna la sufficiente tranquillità per crescere dei figli, è anche vero che le notevoli incombenze familiari implicate dalla loro presenza, spesso, rendono insostenibile un impegno lavorativo “normale”, costringendo a ripiegare su un’occupazione “atipica”. Questo è anche il risultato che i carichi domestici, di cura ed educativi si “scaricano” quasi esclusivamente sulle donne.

*Tav. 1.12 – Donne pugliesi occupate con contratto “atipico” per settore economico e tipo di contratto. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia)*

	Tempo determinato	Collaborazione coord. e contin.	Prestazione d’opera occasionale	Totale
Agricoltura, caccia e pesca	21	0	0	21
Industria	4	0	0	4
Commercio	8	1	0	9
Servizi	37	6	2	45
Alberghi e ristoranti	8	0	1	9
Servizi professionali	7	3	0	10
Istruzione e sanità	14	2	1	17
Servizi pubblici e sociali	4	0	0	4
Altro	4	1	0	5
<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>78</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

In termini di numerosità assoluta, i settori economici che maggiormente usufruiscono di forme di occupazione “atipica” sono quelli legati al terziario: 45mila unità nei servizi, di cui ben 17mila nei settori della sanità, dell’istruzione e degli altri servizi sociali, 10mila nei settori dei servizi alle imprese e delle attività professionali, 9mila nel commercio. I contratti di *collaborazione coordinata e continuativa* e di *prestazione d’opera occasionale* sono presenti soltanto nel settore dei servizi e restano una componente marginale rispetto al complesso dell’occupazione “atipica” femminile (6mila e 2mila unità rispettivamente) costituita in gran parte da contratti a tempo determinato (70mila unità, di cui 37mila nei servizi).

#### 1.4 *Analisi dell'occupazione femminile: settori produttivi e posizioni professionali*

La maggior parte dell'occupazione femminile pugliese, nel 2010, è concentrata nel settore dei servizi (268mila unità, il 65,8% dell'occupazione femminile complessiva della regione) che è anche quello in cui le donne assorbono la maggior quota dell'occupazione complessiva regionale (43,2%). Viceversa, il settore dell'industria delle costruzioni, come era lecito attendersi, è quello in cui la partecipazione femminile è più bassa (solo 3mila donne occupate, il 2,8% dell'occupazione del settore, lo 0,8% dell'occupazione femminile complessiva della regione).

Si fa notare che le variazioni percentuali del numero di donne occupate per ogni settore rispetto al 2008 sono tutte negative, il che fa emergere con evidenza l'esistenza di un trend negativo nelle dinamiche occupazionali femminili della regione Puglia.

*Tav. 1.13 – Puglia: donne occupate di 15-64 anni per settore economico. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia, incidenze percentuali sugli occupati totali e sul totale delle donne occupate, variazioni percentuali rispetto al 2008)*

	Occupate 2010	Variazioni rispetto al 2008	% sul totale settoriale	% sul totale dell'occupazione femminile
Agricoltura, caccia e pesca	33	-6,0	30,1	8,0
Industria in senso stretto	35	-3,8	19,6	8,7
Industria delle costruzioni	3	-28,0	2,8	0,8
Commercio	68	-3,5	34,6	16,7
Servizi	268	-0,8	43,2	65,8
<b>Totale</b>	<b>407</b>	<b>-2,2</b>	<b>33,5</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Un'analisi più in profondità ha evidenziato che esistono dei settori in cui l'occupazione femminile risulta nettamente prevalente rispetto a quella maschile: sono i settori economici che afferiscono i servizi di cura per le persone (*sanità e assistenza sociale, servizi alle famiglie e attività di datore di lavoro per personale domestico svolto da famiglie e convivenze*). Nel 2010, in Puglia, le donne occupate in questi settori sono state pari a 80mila unità, ovvero il 64,4% dell'occupazione totale di questi settori, il 19,5% di quella femminile (leggermente meno della corrispondente quota registrata a livello nazionale cioè il 21,6%) e il 6,5% di quella regionale complessiva.

Tav. 1.14 – Puglia: donne di 15-64 anni occupate nei settori di cura per tipo di settore, contratto e orario di lavoro. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia, percentuali rispetto ai totali regionali e nazionali e variazioni percentuali rispetto al 2008)

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

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Il numero di donne occupate in questi settori, inoltre, è in forte crescita (+5,7% rispetto al 2008), in particolare nel settore *attività per personale domestico svolto da famiglie e convivenze* (+41,5% rispetto al 2008), in cui, addirittura, l'occupazione femminile rappresenta l'86,7% di quella complessiva regionale.

Per quanto attiene, invece, all'analisi dell'occupazione femminile rispetto alle posizioni professionali, ciò che immediatamente emerge con chiarezza è la posizione di svantaggio della donna in tutte le posizioni professionali ad eccezione delle posizioni di *lavoratrice presso il proprio domicilio per conto di un'impresa* (sono donne la totalità degli occupati in questa posizione), *coadiuvante nell'azienda di un familiare* (50,4% degli occupati in questa posizione) e delle già viste posizioni "atipiche" di *collaborazione coordinata e continuativa* (55,4%) e di *prestazione d'opera occasionale* (63,1%). In nessuna delle altre posizioni professionali la quota delle occupate raggiunge quella dei colleghi uomini. In termini assoluti le posizioni professionali che assorbono la maggior quota dell'occupazione femminile sono quelle di *Impiegata* (159mila unità, il 38,8% dell'occupazione femminile complessiva), *operaia* (136mila unità, il 33,4%) e *lavoratrice in proprio* (45mila unità, l'11,1%).



Tav. 1.15 – Puglia: occupati di 15-64 anni per posizione nella professione. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia, incidenza percentuale di donne)

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

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Un ulteriore strumento di valutazione per la situazione dell'occupazione femminile è quello della determinazione della disparità uomo-donna nei vari contesti (settori economici, posizioni professionali) in cui l'occupazione è rilevata. Si definisce disparità uomo-donna, la differenza percentuale fra il tasso specifico di disparità, calcolato in un determinato contesto lavorativo, e quello medio relativo ad una situazione più ampia e generica a cui il suddetto contesto appartiene. Il tasso di disparità, a sua volta, può essere definito come il rapporto fra l'incidenza della differenza tra gli occupati dei due sessi sull'occupazione complessiva ed il tasso di occupazione relativo alla classe di età 15-64 anni<sup>2</sup>. Il tasso di disparità uomo-donna è stato stimato, per la Puglia, per settori economici e ruoli nella professione, confrontando i tassi specifici di disparità con la media dei tassi generici della regione oppure con la media dei tassi specifici nazionali.

<sup>2</sup> 
$$\text{Tasso di disparità uomo-donna} = \frac{\text{Occupati (maschi)} - \text{Occupati (femmine)}}{\text{Occupati}} \cdot \frac{100}{\text{Tasso di occupazione}_{15-64}}$$

Tav. 1.16 – Puglia: settori economici per livello di disparità uomo-donna rispetto alla situazione nazionale e alla media regionale

	Rispetto alla situazione nazionale	Rispetto alla media regionale
Disparità superiore al 25%	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Industria dell'energia, estrazione materiali energetici</li> <li>· Industria della trasformazione</li> <li>· Industria delle costruzioni</li> <li>· Commercio</li> <li>· Alberghi e ristoranti</li> <li>· Trasporti e comunicazioni</li> <li>· Intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari</li> <li>· Servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali</li> <li>· Pubblica amministrazione, difesa, assicurazioni sociali obbligatorie</li> <li>· Altri servizi pubblici, sociali e alle persone</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Industria dell'energia, estrazione materiali energetici</li> <li>· Industria della trasformazione</li> <li>· Industria delle costruzioni</li> <li>· Trasporti e comunicazioni</li> <li>· Pubblica amministrazione, difesa, assicurazioni sociali obbligatorie</li> </ul>
Disparità inferiore al 25%	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Agricoltura, caccia e pesca</li> <li>· Istruzione, sanità ed altri servizi sociali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Agricoltura, caccia e pesca</li> <li>· Intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari</li> </ul>
Disparità negativa		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Commercio</li> <li>· Alberghi e ristoranti</li> <li>· Servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali</li> <li>· Istruzione, sanità ed altri servizi sociali</li> <li>· Altri servizi pubblici, sociali e alle persone</li> </ul>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Con riferimento all'analisi per settori economici, rispetto alla situazione nazionale non esistono settori in cui vi sia disparità negativa, ossia tassi specifici della regione Puglia più bassi di quelli medi nazionali, e solo in due casi ("Agricoltura, caccia e pesca" e "Istruzione, sanità ed altri servizi sociali") vi è una disparità ridotta, inferiore al 25%. Rispetto alla media regionale, invece, si osserva una disparità negativa nella maggior parte dei settori inerenti i servizi e nel commercio ed elevata, oltre il 25%, nei settori inerenti l'industria.

Con riferimento alle posizioni professionali, invece, si rileva una disparità sistematicamente negativa, sia in riferimento al confronto con la media regionale che con la situazione nazionale, per le posizioni professionali che caratterizzano i contratti di lavoro atipico e cioè *Collaborazione coordinata e continuativa* e *Prestazione d'opera occasionale*, mentre

essa si rivela sistematicamente più elevata, oltre il 25%, per le posizioni di *Operaio, Imprenditore, Libero professionista, Lavoratore in proprio e Socio di cooperativa*.

*Tav. 1.17 – Puglia: posizioni nella professione per livello di disparità uomo-donna rispetto alla situazione nazionale e alla media regionale*

	Rispetto alla situazione nazionale	Rispetto alla media regionale
Disparità superiore al 25%	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Impiegato</li> <li>· Operaio</li> <li>· Apprendista</li> <li>· Lavoratore presso il proprio domicilio per conto di un'impresa</li> <li>· Imprenditore</li> <li>· Libero professionista</li> <li>· Lavoratore in proprio</li> <li>· Socio di cooperativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Operaio</li> <li>· Imprenditore</li> <li>· Libero professionista</li> <li>· Lavoratore in proprio</li> <li>· Socio di cooperativa</li> </ul>
	Disparità inferiore al 25%	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dirigente</li> <li>· Quadro</li> <li>· Coadiuvante nell'azienda di un familiare</li> </ul>
Disparità negativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Lavoratore presso il proprio domicilio per conto di un'impresa</li> <li>· Collaborazione coordinata e continuativa</li> <li>· Prestazione d'opera occasionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Quadro</li> <li>· Impiegato</li> <li>· Lavoratore presso il proprio domicilio per conto di un'impresa</li> <li>· Coadiuvante nell'azienda di un familiare</li> <li>· Collaborazione coordinata e continuativa</li> <li>· Prestazione d'opera occasionale</li> </ul>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

### **1.5 Né in formazione né lavoratori: il fenomeno dei giovani “NEET”**

I NEET, acronimo anglosassone per “Not in Education, Employment or Training”, sono giovani di 15-29 anni inattivi o in cerca di occupazione che non sono impegnati in attività di studio o formazione.

Nel 2009, in Puglia, i NEET, così definiti, sono, complessivamente 217mila (circa il 29% totale) di cui 111mila donne e 106mila uomini. Tale prevalenza, tuttavia, è dovuta esclusivamente alla fascia di età 25-29 anni in cui vi è un'esplosione delle donne NEET (53mila unità), dato che

nelle precedenti fasce di età vi è una leggera prevalenza maschile. Con riferimento allo status occupazionale dei NEET, ben 146mila sono inattivi e 71mila in cerca di occupazione e tale prevalenza si verifica sia nei maschi che nelle femmine.

*Tav. 1.18 – Puglia: persone che non lavorano e non sono impegnati in attività di studio/formazione (c.d. “NEET”) per condizione lavorativa e classe di età. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia e variazioni percentuali rispetto al 2008)*

Classe di età	Totale			Femmine		
	In cerca di occupazione	Inattivi	Totale	In cerca di occupazione	Inattive	Totale
Valori assoluti						
15-19 anni	9	30	<b>39</b>	5	16	<b>21</b>
20-24 anni	32	48	<b>80</b>	14	23	<b>37</b>
25-29 anni	30	68	<b>98</b>	14	40	<b>53</b>
<b>15-29 anni</b>	<b>71</b>	<b>146</b>	<b>217</b>	<b>32</b>	<b>79</b>	<b>111</b>
Variazioni % 2010-2008						
15-19 anni	-8,1	-3,6	<b>-4,6</b>	29,1	1,7	<b>7,0</b>
20-24 anni	13,7	1,2	<b>6,0</b>	5,4	-14,8	<b>-8,3</b>
25-29 anni	1,9	7,9	<b>6,0</b>	2,9	-16,3	<b>-12,1</b>
<b>15-29 anni</b>	<b>5,5</b>	<b>3,2</b>	<b>3,9</b>	<b>7,3</b>	<b>-12,7</b>	<b>-7,7</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

In Italia, nello stesso periodo, sono poco più di due milioni (il 21,2% della popolazione tra i 15 e i 29 anni) i giovani non inseriti in alcun percorso di studio/formazione/lavoro. In termini percentuali, la Puglia supera il valore medio nazionale di circa 9 punti<sup>3</sup>.

### **1.6 Inattivi, ma disponibili a lavorare: gli scoraggiati**

Gli inattivi in Puglia sono, nel 2010, complessivamente pari ad 1 milione e 323mila unità di cui 892mila donne. Di questi, 332mila (208mila donne), pur non avendo intrapreso alcuna azione di ricerca di lavoro, si dichiarano disponibili a lavorare: sono i cosiddetti scoraggiati.

<sup>3</sup> Secondo i dati Ocse, nel 2007 in Italia la quota di giovani “NEET” tra 15 e 19 anni era il 10,2% contro 5,8% dell’UE; tra 20 e 24 anni, era rispettivamente il 22,6% ed il 14,6%; tra 25 e 29 anni era rispettivamente il 25,6 ed il 17,2%.

*Tav. 1.19 – Puglia: inattivi di 15-64 anni per sesso e disponibilità a lavorare. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia e variazioni percentuali rispetto al 2008)*

Inattivi	Valori assoluti		Variazioni % rispetto al 2008	
	Totale	Femmine	Totale	Femmine
Disponibili a lavorare	332	208	7,9	-1,4
Non disponibili a lavorare	991	684	1,6	1,7
<b>Totale</b>	<b>1.323</b>	<b>892</b>	<b>3,1</b>	<b>1,0</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

L'aumento, rispetto al 2008, del numero complessivo di inattivi (+3,1%) e degli scoraggiati (+7,9%) ha colpito in misura minore la componente femminile: il numero di donne inattive in generale, infatti è aumentato solo dell'1%, mentre quelle disponibili a lavorare sono diminuite dell'1,4%, confluyendo tra le occupate e le disoccupate.

*Tav. 1.20 – Puglia: donne inattive disponibili a lavorare di 15-64 anni per classe di età e titolo di studio. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia e variazioni percentuali rispetto al 2008)*

Classe di età	Valori assoluti				Variazioni % rispetto al 2008			
	Fino a licenza media	Diploma	Laurea Post- Laurea	Totale	Fino a licenza media	Diploma	Laurea Post- Laurea	Totale
15-24 anni	14	15	1	30	-14,3	-5,5	32,1	-8,8
25-34 anni	25	22	8	55	-4,5	15,2	30,6	7,1
35-44 anni	43	18	4	64	-2,1	-12,7	43,5	-3,3
45-64 anni	43	14	1	59	-4,7	3,4	9,0	-2,6
<b>15-64 anni</b>	<b>125</b>	<b>69</b>	<b>14</b>	<b>208</b>	<b>-5,0</b>	<b>-0,1</b>	<b>31,6</b>	<b>-1,4</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

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

Possedere un titolo di studio più elevato, invece, sembra avere un effetto positivo per questo fenomeno e il numero delle scoraggiate decresce rapidamente al crescere del livello di istruzione. A fronte di 208mila donne scoraggiate, infatti, 125mila hanno la licenza media o titolo infe-

riore, 69mila sono diplomate e solo 14mila sono almeno laureate (dato, quest'ultimo, che, però, è l'unico in aumento rispetto al 2008, +31,6%).

### 1.7 Occupazione italiana e straniera

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

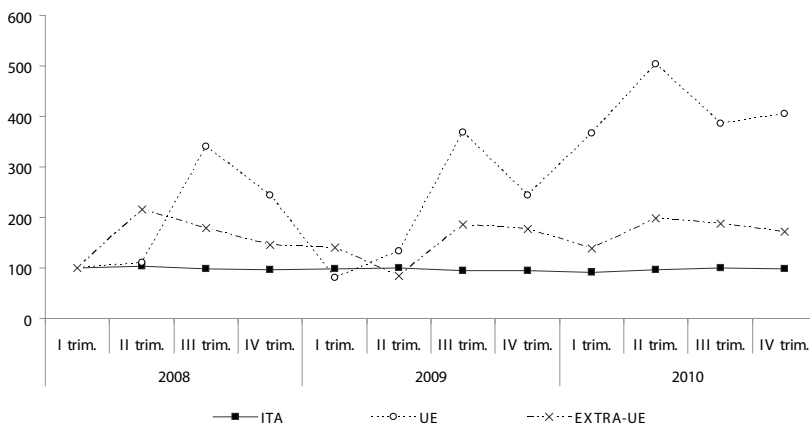
Tav. 1.21 – Puglia: occupati di 15-64 anni per sesso e cittadinanza. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia e variazioni assolute rispetto al 2008 e al 2009)

Cittadinanza	Media 2010			Variazioni 2010-2009			Variazioni 2010-2008		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Italiana	781	389	1.170	-22	-2	-24	-58	-15	-73
UE	7	9	16	2	5	6	5	4	9
Extra-UE	14	9	23	2	1	3	-1	1	0
Totale	802	407	1.209	-19	4	-15	-54	-10	-64

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Sia rispetto al 2009 che rispetto al 2008, infatti, si osservano, a fronte di saldi negativi nelle variazioni dell'ammontare di occupati italiani (-24mila unità rispetto al 2009 e -73mila rispetto al 2008), saldi positivi nell'occupazione straniera (+9mila unità in entrambi i casi) particolarmente concentrati fra i cittadini di nazionalità comunitaria.

Fig. 1.7 – Puglia: andamento trimestrale del numero delle donne occupate per nazionalità Anni 2008 – 2010 (numeri indice, base 1° trimestre 2008 = 100)



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Con riferimento alla componente femminile, nel periodo 2008-2010, l'occupazione straniera in termini relativi, ha subito una notevole crescita sia nella sua componente extra-comunitaria (il numero delle occupate nel 4° trimestre del 2010 è quasi raddoppiato rispetto al 1° trimestre del 2008) che, soprattutto, in quella comunitaria (il numero delle occupate è quadruplicato) e ciò appare rilevante soprattutto se posto a confronto con la dinamica occupazionale delle pugliesi con cittadinanza italiana che, come si è visto in precedenza, si caratterizza per variazioni, seppur di minore entità, di segno negativo.

*Tav. 1.23 – Puglia: settori economici per variazioni della dinamica occupazionale delle donne italiane e straniere nel periodo 2008-2010*

		Donne occupate con cittadinanza italiana	
		Variazioni positive	Variazioni negative
Donne occupate straniere	Variazioni positive	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Alberghi e ristoranti;</li> <li>· Altri servizi pubblici, sociali e alle persone</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Agricoltura, caccia e pesca;</li> <li>· Servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali</li> </ul>
	Variazioni negative	- - -	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Industria della trasformazione;</li> <li>· Commercio;</li> <li>· Istruzione, sanità ed altri servizi sociali</li> </ul>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

La dinamica occupazionale delle donne straniere, seppur riguardante una collettività di ammontare inferiore, segue un andamento opposto a quello della corrispondente dinamica delle donne italiane non solo nel suo complesso, come si è appena visto, ma anche all'interno dei diversi settori economici.

Considerando il periodo 2008-2010, non esistono, infatti, settori economici caratterizzati congiuntamente da una dinamica occupazionale positiva per le donne italiane e negativa per quelle straniere, mentre nei settori del primario e dei servizi professionali e alle imprese si osservano, vice-versa, una dinamica occupazionale negativa per le donne italiane e positiva per quelle straniere.





## CAPITOLO 2

### DONNE, LAVORO E ATTIVITÀ DI CURA

#### 2.1 *Le motivazioni del non-lavoro temporaneo delle donne pugliesi*

Sono circa 38mila le donne pugliesi occupate che, nella settimana di riferimento dell'indagine svolta dall'ISTAT, hanno dichiarato di non aver svolto temporaneamente il proprio lavoro.

*Tav. 2.1 – Puglia: donne occupate ma temporaneamente assenti dal lavoro per motivazioni del non lavoro e titolo di studio. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia e incidenza percentuale rispetto agli occupati totali temporaneamente assenti)*

Motivazioni per il non lavoro	Fino a licenza media	Diploma	Laurea Post-Laurea	Totale
Femmine				
Cassa Integrazione Guadagni (CIG ordinaria o straordinaria)	1	1	0	2
Malattia, problemi di salute personali	1	1	1	3
Ferie	4	9	8	21
Assenza obbligatoria per maternità	1	3	2	6
Altro(*)	3	2	1	6
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>38</b>
% rispetto al totale degli occupati temporaneamente assenti				
Cassa Integrazione Guadagni (CIG ordinaria o straordinaria)	12,5	24,0	47,2	18,4
Malattia, problemi di salute personali	27,9	45,5	75,4	36,7
Ferie	26,7	44,3	59,0	42,9
Assenza obbligatoria per maternità	100,0	100,0	100,0	100,0
Altro (*)	22,2	62,6	34,4	38,2
<b>Totale</b>	<b>40,0</b>	<b>55,6</b>	<b>84,5</b>	<b>55,2</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT; (\*)Motivi familiari (esclusa maternità obbligatoria e congedo parentale), ridotta attività dell'impresa, controversia di lavoro, maltempo, festività, orario variabile o flessibile, part-time verticale, studio o formazione, mancanza/scarsità di lavoro, lavoro occasionale, lavoro stagionale, congedo parentale

Le maggiori cause del non lavoro femminile sono state: *ferie* (21mila casi), *assenza obbligatoria per maternità* (6mila casi) e *malattia, problemi di salute personali* (3mila casi).

Tav. 2.2 – Puglia: donne occupate ma temporaneamente assenti dal lavoro per motivazioni del non lavoro e classe di età. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia)

Motivazioni per il non lavoro	Classi di età				
	20-29 anni	30-34 anni	35-44 anni	45-64 anni	20-64 anni
Cassa Integrazione Guadagni (CIG ordinaria o straordinaria)	0	1	1	0	2
Malattia, problemi di salute personali	0	0	1	2	3
Ferie	3	1	7	10	21
Assenza obbligatoria per maternità	1	2	3	0	6
Altro(*)	0	2	2	2	6
Totale	4	6	14	14	38

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT; (\*)Ridotta attività dell'impresa, controversia di lavoro, maltempo, festività, orario variabile o flessibile, part-time verticale, studio o formazione, mancanza/scarsità di lavoro, lavoro occasionale, lavoro stagionale, congedo parentale.

I 6mila casi di maternità riguardano in prevalenza donne diplomate (3mila casi) e di età appartenente alla fascia 35-44 anni (3mila casi).

Si sono avuti, inoltre, 6mila casi di non lavoro per altre motivazioni tra cui *ridotta attività dell'impresa, controversia di lavoro e maltempo*.

Su congedi parentali e per maternità è interessante un confronto con i dati di fonte INPS<sup>4</sup>, che, in parte, si discostano da quanto rilevato dall'ISTAT nell'indagine continua delle forze di lavoro.

In base ai dati INPS, in Puglia, nel 2009, sono state complessivamente 10mila le persone che hanno beneficiato del congedo parentale e, così come in Italia (257mila su 281mila) la quasi totalità di queste persone è costituita da donne.

<sup>4</sup> INPS-ISTAT (2010) *Primo rapporto sulla coesione sociale. Anno 2010*, Roma.

Tav. 2.3 – Numero beneficiari di congedo parentale per posizione nella professione e tipo contratto – Anno 2009 (valori assoluti espressi in migliaia e variazioni percentuali rispetto al 2008)

	Dipendenti			Autonomi	Contribuenti alla Gestione separata
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale		
Femmine					
Puglia	4	6	10	0	0
Italia	17	236	253	3	1
Maschi e femmine					
Puglia	4	6	10	0	0
Italia	19	258	277	3	1
Var. 2008-2009					
Femmine					
Puglia	- 4,0	8,1	3,1	7,1	26,1
Italia	- 4,0	4,6	4,0	2,0	49,7
Maschi e femmine					
Puglia	- 4,1	9,0	3,4	7,1	26,1
Italia	- 3,5	6,0	5,3	2,0	49,7

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati INPS

Con riferimento alla tipologia di lavoro, vi è una prevalenza di dipendenti a tempo indeterminato, sia in Puglia (6mila su 10mila dipendenti) che, soprattutto, in Italia (258mila su 277mila). Ad eccezione dei dipendenti a tempo determinato, poi, vi è un incremento del numero di beneficiari per tutte le tipologie di lavoro considerate, sia in Puglia che in Italia.

Tav. 2.4 – Numero beneficiari di maternità, posizione nella professione e tipo contratto – Anno 2009 (valori assoluti espressi in migliaia e variazioni percentuali rispetto al 2008)

	Dipendenti			Autonomi	Contribuenti alla Gestione separata
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale		
2009					
Puglia	5	14	19	2	0
Italia	33	342	375	31	11
Var. 2008-2009					
Puglia	- 6,0	7,6	3,8	- 9,6	- 4,7
Italia	- 5,0	2,3	1,6	- 8,1	- 5,1

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati INPS

Le donne pugliesi che hanno beneficiato della maternità, nel 2009, sono state 21mila, la maggior parte delle quali dipendenti (19mila) a tempo indeterminato (14mila). In Italia, invece, ci sono state 417mila donne che hanno beneficiato di maternità, anche qui, la maggior parte delle quali dipendenti (375mila) a tempo indeterminato (342mila).

Sia in Puglia che in Italia, infine, rispetto al 2009, il numero di donne beneficiarie di maternità si è ridotto per tutte le tipologie contrattuali tranne che per i dipendenti a tempo determinato.

## 2.2 Perdita del lavoro, non lavoro e attività di cura

La maternità e le attività di cura non solo costituiscono una condizione importante per le donne in relazione all'attività lavorativa, ma sono tra le cause più significative della rinuncia ad una ricerca attiva di lavoro: pur non occupate, le donne non ricercano attivamente il lavoro per maternità o per la necessità di doversi prendere cura di familiari non autosufficienti.

In Puglia, nel 2009, 137mila donne non occupate hanno rinunciato a cercare un nuovo lavoro a causa della maternità o nascita di un figlio (10mila casi) o della necessità di doversi prendere cura di familiari non autosufficienti, anche figli (127mila casi) ed esse costituiscono sostanzialmente la totalità dei casi (99,6%).

*Tav. 2.5 – Puglia: donne non occupate che non cercano un lavoro a causa di maternità o necessità di prendersi cura di persone non autosufficienti per classe di età. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia)*

	Classe di età				
	15-29 anni	30-34 anni	35-44 anni	45-64 anni	15-64 anni
Maternità, nascita di un figlio	3	5	2	0	10
Cura di figli, bambini e/o di altre persone non autosufficienti	16	26	49	36	127
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>36</b>	<b>137</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Picchi significativi si osservano in corrispondenza della classe di età 35-44 anni, che rappresentano circa 37% del totale (51mila casi), per la stragrande maggioranza a causa delle attività di cura dei figli, dei bambini o di persone non autosufficienti.

La rinuncia alla ricerca attiva di lavoro riguarda per la maggior parte le donne con titolo di studio più basso: sono 91mila le donne con un titolo di studio non superiore alla licenza media, circa il 66% del totale.

*Tav. 2.6 – Puglia: donne non occupate che non cercano un lavoro a causa di maternità o necessità di prendersi cura di persone non autosufficienti per titolo di studio. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia e percentuali rispetto al totale)*

	Titolo di studio			Totale
	Fino a licenza media	Diploma	Laurea Post-Laurea	
Maternità, nascita di un figlio	3	7	0	<b>10</b>
Cura di figli, bambini e/o di altre persone non autosufficienti	88	35	4	<b>127</b>
<b>Totale</b>	<b>91</b>	<b>42</b>	<b>4</b>	<b>137</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Nel caso di donne già occupate, invece, maternità e necessità di curare persone familiari non autosufficienti, costituisce una spinta a lasciare il lavoro.

In Puglia, nel 2010, hanno lasciato il lavoro complessivamente 21mila donne, soprattutto a causa della maternità (13mila, quasi i due terzi del totale).

Come si può osservare, mentre la maternità incide sulle fasce più giovani, i carichi di cura incidono sulle fasce di età superiori.

*Tav. 2.7 – Puglia: donne disoccupate che hanno smesso di lavorare a causa di maternità o necessità di prendersi cura di persone non autosufficienti per classe di età. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia)*

	Classe di età				
	15-29 anni	30-34 anni	35-44 anni	45-64 anni	15-64 anni
Maternità nascita di un figlio	3	5	5	0	<b>13</b>
Cura di figli, bambini e/o di altre persone non autosufficienti	0	2	3	3	<b>8</b>
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>21</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Lasciano il lavoro in grande prevalenza le donne con bassi titoli di studio (fino alla licenza media): si tratta di 13mila donne, il 62% del totale. Le donne con diploma della scuola media superiore lasciano il lavoro prevalentemente a causa della maternità.

*Tav. 2.8 – Puglia: donne disoccupate che hanno smesso di lavorare a causa di maternità o necessità di prendersi cura di persone non autosufficienti per titolo di studio. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia)*

	Titolo di studio			Totale
	Fino a licenza media	Diploma	Laurea Post-Laurea	
Maternità, nascita di un figlio	8	4	1	13
Cura di figli, bambini e/o di altre persone non autosufficienti	5	3	0	8
<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>21</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Vi sono anche donne occupate che cercano un'occupazione differente rispetto a quella che attualmente ricoprono, principalmente per motivi di carichi di cura. In genere, la maggior parte di esse, è spinta a farlo per ottenere un orario lavorativo inferiore a quello svolto nell'occupazione che attualmente ricopre. Ma vi sono anche quelle che cercano più ore di lavoro. Si tratta di una ricerca di un'occupazione che evidenzia da un lato la rigidità dei modelli di organizzazione del lavoro presenti attualmente all'interno delle imprese; dall'altro la carenza di tipologie diversificate di servizi cui accedere (carenze sia di offerta, che di organizzazione territoriale dell'offerta dei servizi di cura, che di costi troppo alti).

*Tav. 2.9 – Puglia: occupati che cercano un nuovo lavoro per disponibilità di ore lavorative e classe di età. Anno 2010 (valori assoluti espressi in migliaia e percentuali rispetto al totale)*

	Classe di età				
	15-29 anni	30-34 anni	35-44 anni	45-64 anni	15-64 anni
Femmine					
Più ore	5	2	3	1	11
Meno ore	1	0	0	0	1
Lo stesso numero di ore	5	2	4	2	13
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>24</b>

	% rispetto al totale specifico				
Più ore	49,6	48,8	57,2	33,7	<b>48,2</b>
Meno ore	58,3	32,9	23,9	27,4	<b>38,8</b>
Lo stesso numero di ore	36,4	35,5	36,6	23,5	<b>34,5</b>
<b>Totale</b>	<b>42,3</b>	<b>39,8</b>	<b>40,9</b>	<b>28,2</b>	<b>39,3</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

In Puglia, nel 2010, su 24mila donne che cercano un nuovo lavoro, 11mila lo fanno per lavorare almeno lo stesso numero di ore e quasi nessuna per lavorare meno ore. Quasi la metà di queste donne hanno da 15 a 29 anni e sono diplomate.

### 2.3 *La maternità come causa di dimissione dal lavoro*<sup>5</sup>

La nascita di un figlio spesso rappresenta, per la donna, purtroppo ancora un ostacolo allo svolgimento della propria attività lavorativa e per tale ragione ne costituisce la causa più frequente di abbandono, temporaneo o definitivo. In Puglia, nel 2010, vi sono state 848 dimissioni in seguito a maternità, 182 in più (il 27,3%) rispetto all'anno precedente, poco più di 2 donne ogni 1000 occupate. Tale situazione, inserita nel contesto di una profonda crisi economica come quella che stiamo attraversando, rischia di diventare difficilmente reversibile, rendendo difficoltoso il riassorbimento di queste donne nel mercato del lavoro.

Analizzando le motivazioni delle dimissioni, emerge come la maggior parte delle donne abbia riscontrato incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato, dovuta o a mancanza di accoglimento al nido (260 casi, il 30,7% del complesso), o ad assenza di parenti di supporto (220 casi, 25,9% del complesso).

*Tav. 2.10 – Puglia: donne dimissionarie dal lavoro per motivazione della dimissione. Anno 2010 (valori assoluti e composizione percentuale)*

Motivazioni della dimissione	Donne dimissionarie	
	Valori assoluti	Percentuali
Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido	260	30,7
Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancanza parenti di supporto	220	25,9

<sup>5</sup> I dati di questo paragrafo sono tratti dal Rapporto sulle Attività della Consigliera Regionale di Parità 2010.

Elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo, baby sitter...)	35	4,1
Passaggio ad altra azienda	64	7,5
Mancata concessione del part-time	10	1,2
Altro	259	30,5
<b>Totale</b>	<b>848</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Rapporto sulle Attività della Consigliera Regionale di Parità 2010

Va evidenziato, tuttavia, l'elevatissima percentuale relativa alle donne che si sono dimesse per altre, non meglio definite, ragioni: ben il 30,5% del complesso, dato che rimanda alla necessità di migliorare lo strumento conoscitivo, con una maggiore definizione delle possibili risposte.

In relazione alla classe d'età, la gran parte delle dimissioni di donne pugliesi si verifica nelle classi di età 26-35 anni (588 donne, il 69,3% del totale) e 36-45 anni (148, il 17,5%), mentre solo 112 donne (il 13,2% del totale) sono giovani fino ai 25 anni.

*Tav. 2.11 – Puglia: donne dimissionarie dal lavoro per classe di età. Anno 2010 (valori assoluti e composizione percentuale)*

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

Fonte: Rapporto sulle Attività della Consigliera Regionale di Parità 2010

La gran parte delle dimissionarie (483 su 848) ha uno figlio (483 donne, il 57% del totale) o 2 figli (257, il 30,3%), ma va evidenziato il dato relativo a 86 lavoratrici (il 10,1%) dimissionarie prima del primo parto.



*Tav. 2.13 – Puglia: donne dimissionarie dal lavoro per numero di figli. Anno 2010 (valori assoluti e composizione percentuale)*

Numero di figli	Donne dimissionarie	
	Valori assoluti	Percentuali
Nessun figlio	86	10,1
Un figlio	483	57,0
Due figli	257	30,3
Più di due figli	22	2,6
<b>Totale</b>	<b>848</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati tratti dal Rapporto sulle Attività della Consigliera Regionale di Parità 2010

La tendenza all'abbandono per dimissioni di maternità caratterizza in modo particolarmente spiccato le lavoratrici entrante nel mercato del lavoro da un periodo di tempo relativamente breve. La maggior parte delle donne dimissionarie, infatti, ha un'anzianità lavorativa inferiore ai 3 anni (481 casi, il 56,7% del totale) o compresa fra i 4 e i 10 anni (325 casi, il 38,3% del totale). Più difficilmente, invece, le dimissioni volontarie per maternità provengono da lavoratrici con un'anzianità lavorativa superiore (complessivamente solo 42 casi, il 5% del totale).

*Tav. 2.14 – Puglia: donne dimissionarie dal lavoro per anzianità lavorativa. Anno 2010 (valori assoluti e composizione percentuale)*

Anni di anzianità	Donne dimissionarie	
	Valori assoluti	Percentuali
Fino a 3 anni	481	56,7
4-10 anni	325	38,3
11-15 anni	31	3,7
16-20 anni	2	0,2
Oltre 20 anni	9	1,1
<b>Totale</b>	<b>848</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati tratti dal Rapporto sulle Attività della Consigliera Regionale di Parità 2010

A livello territoriale, è la provincia di Bari a concentrare il maggior numero di lavoratrici dimissionarie (353 casi, il 41,6% del totale), seguita da Lecce (268 casi, il 31,6%), Taranto (100 casi, l'11,8%), Foggia (68 casi, l'8%) e Brindisi (59 casi, il 7%).

*Tav. 2.15 – Puglia: donne dimissionarie dal lavoro per provincia. Anno 2010 (valori assoluti e composizione percentuale)*

Anni di anzianità	Donne dimissionarie	
	Valori assoluti	Valori %
Bari	353	41,6
Brindisi	59	7,0
Foggia	68	8,0
Lecce	268	31,6
Taranto	100	11,8
Totale	848	100,0

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati tratti dal Rapporto sulle Attività della Consigliera Regionale di Parità 2010

In relazione alla dimensione aziendale, infine, le dimissioni volontarie sono presentate nella gran maggioranza dei casi (73%) da lavoratrici di piccole aziende (non oltre 15 dipendenti), probabilmente meno portate all'utilizzo di strumenti di conciliazione, come il part-time.

## CAPITOLO 3

# OCCUPAZIONE FEMMINILE E CARATTERISTICHE DEL NUCLEO FAMILIARE

### *3.1 Occupazionale femminile in relazione alla situazione familiare*

Nel presente paragrafo si propone un'analisi strutturale del mercato del lavoro femminile in Puglia in relazione alle principali variabili demografiche rappresentative dello status familiare della donna. Inizialmente vengono descritte le variabili demografiche utilizzate nello studio cercando di fornire una spiegazione teorica alla necessità di includere ognuna di tali variabili nell'ambito dello studio condotto.

Successivamente, invece, vengono presentati i risultati delle elaborazioni statistiche condotte sui dati ISTAT relativi all'indagine trimestrale delle forze di lavoro nel 2009, dai quali sono stati estrapolati i dati del sottocampione delle osservazioni delle donne pugliesi.

#### *3.1.1 Il contesto: le variabili demografiche analizzate*

Le variabili statistiche che sono state inserite nell'analisi perché ritenute significative ai fini dello studio condotto e che qui di seguito verranno descritte sono: l'età (in classi), la tipologia familiare del nucleo di appartenenza, e quindi il ruolo che al suo interno la donna ricopre, ed il numero di eventuali figli della donna.

#### *Età della donna*

L'età della donna può essere determinante nella spiegazione delle sue dinamiche occupazionali: se da una parte, infatti, è ragionevole ipotizzare che, con il trascorrere degli anni, aumenti la probabilità che la ricerca di un lavoro abbia portato i suoi frutti, d'altra parte c'è da considerare che l'elevato livello di formazione e specializzazione richiesto dal mercato del lavoro, imponga un crescente impegno, anche e soprattutto in termini di tempo, nella formazione individuale il che, contribuisce evidentemente a ritardare ulteriormente l'ingresso nel mercato del lavoro sia per quanto riguarda la ricerca di un'occupazione che, poi, per il suo effettivo svolgimento.

Negli ultimi anni, inoltre, la crisi finanziaria globale ha avuto evidenti ripercussioni sul mercato del lavoro causando un ulteriore ritardo a chi cercava un'occupazione ed una maggiore difficoltà nel conservarla per chi già ne possedeva una.

Le classi di età analizzate vanno dai 25 ai 64 anni. Il limite inferiore dei 25 anni si basa sulla considerazione che in genere a quella età si chiude un ciclo di studi con la laurea triennale o un percorso formativo successivo al conseguimento del diploma della scuola media superiore.

Tutto ciò giustifica la scelta di considerare, nell'ambito di studi e ricerche concernenti le dinamiche occupazionali, la variabile età.

### *Tipologia familiare del nucleo di appartenenza*

È evidente che le scelte lavorative dell'individuo influenzano e sono a loro volta influenzate dalle sue scelte di vita, considerato che, la motivazione principale per cui un individuo lavora è quella di sostenere il proprio standard di vita e quindi la famiglia all'interno della quale si trova inserito. Da questo punto di vista, la tipologia familiare del nucleo di appartenenza e i ruoli che ambo i sessi hanno al loro interno, risultano di cruciale importanza nella spiegazione di tali dinamiche.

In particolare, se da un lato sarebbe lecito aspettarsi che una donna che ricopre il ruolo di monogenitore abbia, necessariamente, una maggiore propensione a svolgere un'attività lavorativa (essendo, la sua, presumibilmente l'unica fonte di reddito familiare) per far fronte alle necessità dei suoi figli, d'altra parte bisogna anche considerare che in un nucleo familiare in cui vi è anche un marito/convivente, ed eventualmente dei figli, il numero delle persone con bisogni da soddisfare cresce e di conseguenza anche le disponibilità economiche necessarie a farvi fronte e ciò potrebbe rendere insufficiente un'unica fonte di reddito (del marito o convivente) e spingere quindi la donna a cercare, e possibilmente trovare, un'occupazione.

Un'analisi strutturale del mercato del lavoro in funzione di tale variabile, quindi, aiuterà a comprendere quali sono i reali meccanismi che agiscono nel determinarne le dinamiche.

### *Il numero di figli*

I figli fanno parte della famiglia e le loro esigenze sono di fondamentale importanza per i genitori, e per le madri in particolare.

Viene da sé, quindi, che la loro eventuale presenza incida in maniera determinante sul comportamento dei loro genitori e di sua madre in particolare sul mercato del lavoro. Da questo punto di vista, se da una parte

è lecito aspettarsi che una donna con più figli abbia una maggiore propensione ad essere attiva sul mercato del lavoro, al fine di far fronte alle maggiori necessità economiche che ne conseguono, c'è anche da tener conto del fatto che un numero maggiore di figli comporta un maggior impegno della donna al loro fianco riducendo, di conseguenza, il tempo e le risorse fisiche a sua disposizione da destinare ad un'attività lavorativa e quindi, la sua propensione ad attivarsi sul mercato del lavoro.

Un'analisi condotta, perciò, sul numero di figli sarà utile ad identificare quali di questi due meccanismi discordanti effettivamente agisce nella determinazione delle dinamiche occupazionali.

### 3.1.2 *Presentazione dei risultati*

I dati analizzati in questo rapporto sono costituiti dal sottocampione delle osservazioni delle donne pugliesi intervistate nell'ambito dell'indagine continua ISTAT sulle forze di lavoro del 2009.

Le donne pugliesi in età compresa fra 25 e 64 anni di età, sono poco meno di 1 milione e 100 mila, la maggior parte delle quali (762 mila) appartiene ad un contesto familiare "classico" formato da una coppia con uno o più figli, indistintamente nelle vesti di coniuge o di figlia.

Circa il 32% delle donne pugliesi (236 mila) risulta essere occupata, poco più del 13% (147 mila) in cerca di occupazione, ma oltre la metà delle donne (587 mila) è inattiva sul mercato del lavoro. Tale predominanza sembra costante per tutte le classi di età nel caso di appartenenza ad un nucleo familiare che prevede matrimonio o convivenza, con e senza figli, o comunque della presenza in famiglia di una coppia di genitori. Nei casi, invece, di nuclei composti da donne sole o in condizione di monogenitore, si osserva una leggera predominanza del numero di donne occupate ed in cerca di occupazione rispetto alle inattive nelle fasce di età più giovanili (25-34 e 35-44 anni). Questa tendenza, tuttavia, torna ad invertirsi nelle successive fasce di età, in cui dapprima (45-54 anni) le donne inattive superano solo quelle in cerca di occupazione (circa 6 mila contro 2,5 mila) e poi (55-64 anni) anche quelle occupate (23 mila contro 8 mila). Con riferimento alla sola classe di età, invece, solo nella classe 25-34 anni, le donne inattive non costituiscono la quota maggioritaria, mentre la popolazione attiva (occupate più in cerca di occupazione) si mantiene superiore a quella inattiva anche nella successiva classe di età 35-44 anni.

Tav. 3.1 – Puglia: donne di 25-64 anni per classe di età, condizione professionale e tipo di nucleo di appartenenza – Anno 2009 (valori assoluti espressi in migliaia)

Tipo di nucleo familiare	Classe di età				25-64 anni
	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	
Occupate					
persona isolata	6	7	8	8	29
coppia con figli	76	79	63	19	237
coppia senza figli	12	9	10	12	43
monogenitore	9	14	12	5	41
<b>Totale</b>	<b>104</b>	<b>110</b>	<b>92</b>	<b>44</b>	<b>350</b>
In cerca di occupazione					
persona isolata	4	2	3	2	10
coppia con figli	48	38	17	1	104
coppia senza figli	6	4	2	1	13
monogenitore	9	6	4	1	20
<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>148</b>
Inattive					
persona isolata	3	1	6	24	34
coppia con figli	86	129	118	89	422
coppia senza figli	6	7	17	64	93
monogenitore	7	5	12	15	39
<b>Totale</b>	<b>102</b>	<b>142</b>	<b>153</b>	<b>191</b>	<b>588</b>
Totale					
persona isolata	14	10	16	34	74
coppia con figli	211	246	198	109	763
coppia senza figli	24	19	29	77	149
monogenitore	24	25	29	21	100
<b>Totale</b>	<b>273</b>	<b>301</b>	<b>271</b>	<b>240</b>	<b>1.085</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Ciò che emerge immediatamente e con grande evidenza, invece, dallo studio dei tassi di variazione percentuali rispetto all'anno 2008 è, a fronte di una sostanziale stabilità dell'ammontare complessivo del numero di donne considerate (+0,4%), una netta predominanza di segni negativi relativamente alle variazioni delle donne occupate e, viceversa, aumenti abbastanza generalizzati per quelle in cerca di occupazione. Complessivamente si registra un aumento del 5,9% delle donne in cerca

di occupazione e una riduzione del 4,9% di quelle occupate, ma il dato più preoccupante è quello relativo alla classe di età più giovane: +15,3% di donne in cerca di occupazione e -11,2% di donne occupate nella classe di età 25-34 anni.

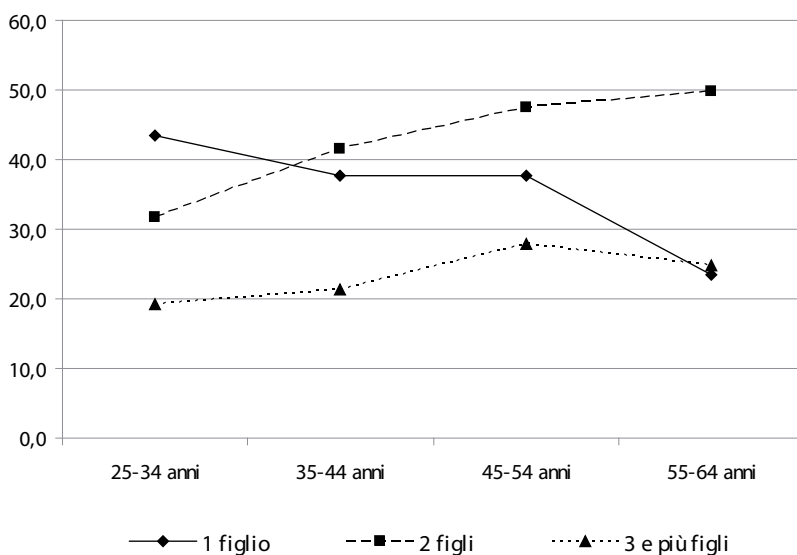
*Tav. 3.2 – Puglia: donne di 25-64 anni per classe di età, condizione professionale e tipo di nucleo di appartenenza – Anno 2009 (variazioni percentuali rispetto al 2008)*

Tipo di nucleo familiare	Classe di età				
	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	25-64 anni
Occupate					
persona isolata	-33,6	31,0	4,2	-5,0	<b>-5,1</b>
coppia con figli	-5,7	-6,2	-1,4	-16,2	<b>-5,7</b>
coppia senza figli	-8,5	-19,6	-12,9	25,0	<b>-5,4</b>
monogenitore	-31,7	6,6	16,1	57,6	<b>0,7</b>
<b>Totale</b>	<b>-11,2</b>	<b>-4,3</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,5</b>	<b>-4,9</b>
In cerca di occupazione					
persona isolata	90,1	47,2	24,1	34,5	<b>50,2</b>
coppia con figli	13,4	-13,6	9,7	-23,4	<b>0,9</b>
coppia senza figli	0,0	-13,2	59,3	35,1	<b>3,8</b>
monogenitore	19,0	17,3	60,8	-36,9	<b>20,9</b>
<b>Totale</b>	<b>15,3</b>	<b>-9,2</b>	<b>20,6</b>	<b>-2,1</b>	<b>5,9</b>
Inattive					
persona isolata	95,8	-13,0	0,4	1,2	<b>5,3</b>
coppia con figli	-2,6	11,2	1,1	8,3	<b>4,7</b>
coppia senza figli	-30,5	-13,1	-6,5	-1,3	<b>-5,5</b>
monogenitore	17,5	-20,1	13,5	-9,8	<b>-1,2</b>
<b>Totale</b>	<b>-2,0</b>	<b>8,0</b>	<b>1,1</b>	<b>2,4</b>	<b>2,5</b>
Totale					
persona isolata	2,1	24,8	5,4	1,2	<b>5,1</b>
coppia con figli	-0,6	0,7	1,0	2,5	<b>0,7</b>
coppia senza figli	-12,9	-16,4	-5,9	2,3	<b>-4,8</b>
monogenitore	-7,1	2,0	20,1	-0,8	<b>3,4</b>
<b>Totale</b>	<b>-2,3</b>	<b>0,2</b>	<b>2,2</b>	<b>2,0</b>	<b>0,4</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Il numero di figli può essere visto sia come causa che come effetto delle scelte lavorative della donna. Il grafico 3.1 mostra l'andamento dei tassi di occupazione femminili per classi di età in funzione del numero di figli. Una prima osservazione mostra come i tassi di occupazione per donne con 3 e più figli sono, come era logico attendersi, sistematicamente più bassi di quelli per donne con meno figli. Una piena concordanza fra il numero di figli e i tassi di occupazione si riscontra, però, soltanto nella fascia di età più giovane (25-34 anni) quando il tasso di occupazione per donne con un figlio è più alto di quello per donne con 2 figli, mentre proseguendo con l'età, i tassi per donne con 1 e 2 figli mostrano andamenti divergenti.

*Grafico 3.1 – Puglia: tassi di occupazione delle donne sposate o conviventi di 25-64 anni, con figli, per classe di età e numero di figli (valori percentuali)*



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Altro aspetto cruciale nello studio della dinamica occupazionale femminile è dato dal tipologia familiare del nucleo in cui la donna è inserita. Tale aspetto, oltre a risultare, come si è detto, fondamentale per le scelte di vita della persona e quindi anche in quelle relative al comportamento nel mercato del lavoro, può essere interessante per individuare eventuali situazioni di particolare criticità.



Di seguito, nella tav. 3.3, viene rappresentata la situazione dei tassi di occupazione femminili per classi di età e tipologia familiare in Puglia, dapprima in termini assoluti e successivamente in termini relativi rispetto ai corrispondenti tassi a livello nazionale.

Complessivamente appare evidente che i tassi di occupazione viaggiano su livelli molto bassi (32,2%) per ogni tipologia familiare e classe di età con punte evidentemente molto preoccupanti anche in relazione alla situazione familiare (17,6% per donne di 55-64 anni inserite in un nucleo familiare formato da una coppia con figli) e che suggeriscono la presenza di gravi problematiche sociali.

Le scelte lavorative delle donne sembrano ancora essere influenzate dalla presenza o meno di un uomo in famiglia: i tassi di occupazione delle donne single o monogenitore, infatti, sono sostanzialmente più elevati (39,8% e 40,7%) di quelli delle donne appartenenti a nuclei familiari che vedono la presenza di una coppia con (31%) o senza figli (29%) e ciò si verifica per tutte le classi di età ad eccezione di quella più giovane in cui le donne in coppia, ma senza figli fanno registrare un tasso di occupazione più elevato rispetto a tutte le altre tipologie familiari (50,5%).

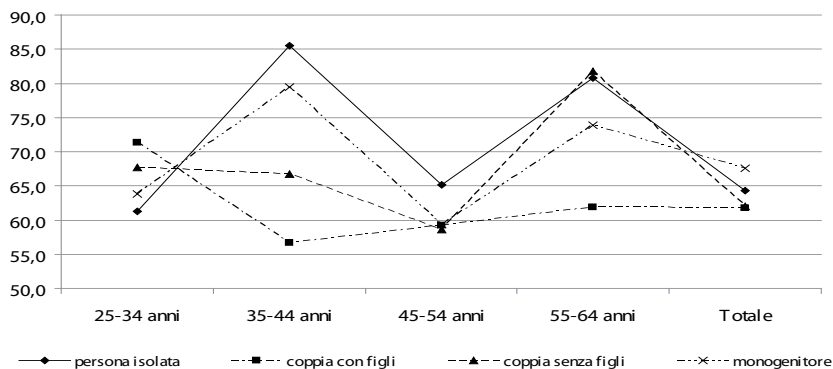
*Tav. 3.3 – Puglia: tassi di occupazione delle donne di 25-64 anni per classe di età e tipo di nucleo familiare di appartenenza – Anno 2009 (valori percentuali)*

Tipo di nucleo familiare	Classe di età				
	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	25-64 anni
persona isolata	46,4	70,5	48,3	23,7	39,8
coppia con figli	36,1	32,2	31,6	17,6	31,0
coppia senza figli	50,5	48,4	34,1	15,3	29,0
monogenitore	38,0	55,9	41,7	25,4	40,7
Totale	38,0	36,6	33,9	18,4	32,2

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

La criticità della situazione pugliese appare ancora più evidente se raffrontata alla situazione nazionale. Infatti, per nessuna classe di età e tipologia familiare i tassi di occupazione pugliesi raggiungono i corrispondenti tassi medi nazionali, risultando particolarmente critica la situazione relativa alle donne inserite all'interno di nuclei familiari formati da coppie con figli: i numeri indici relativi ai tassi di occupazione per tale tipologia familiare, infatti, risultano sistematicamente più bassi di quelli relativi alle altre tipologie di nucleo familiare per tutte le fasce di età considerate.

Grafico 3.2 – Puglia: tassi di occupazione delle donne di 25-64 anni, per classe di età e tipo di nucleo di appartenenza (numeri indici, base Italia = 100)



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Anche restringendo, poi, il campo di osservazione alle sole donne con figli, si riscontrano tassi di occupazione globalmente abbastanza bassi e che, in nessun caso, raggiungono il 50%.

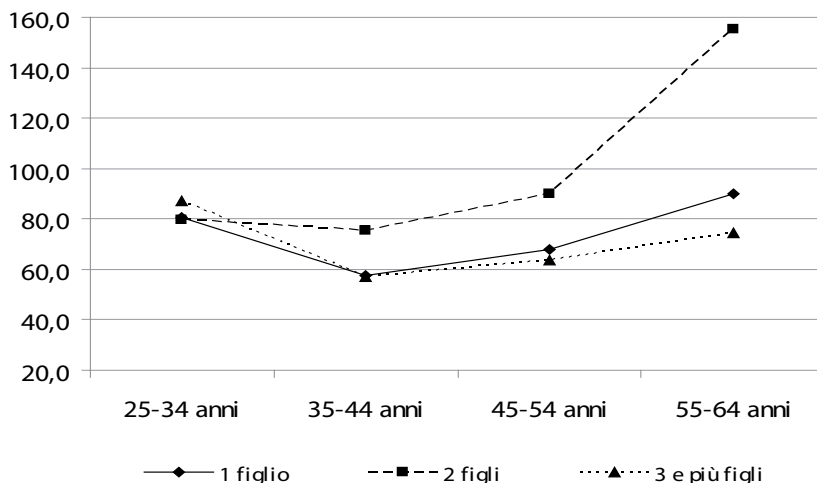
Tav. 3.4 – Puglia: tassi di occupazione delle donne sposate o conviventi di 25-64 anni, con figli, per classe di età e numero di figli – Medie 2009 (valori percentuali)

Numero di figli	Classe di età				
	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	25-64 anni
Un figlio	43,4	37,7	37,6	23,4	35,2
Due figli	31,7	41,5	47,5	49,9	41,9
Tre e più figli	16,2	16,0	19,3	19,4	17,2

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

In particolare, poi, come era lecito attendersi, i tassi di occupazione per donne con tre e più figli, risultano sistematicamente i più bassi per ogni classe di età ed anche ovviamente, nel complesso (17,2%). Il confronto, invece, fra i tassi per donne con due figli e quelli per donne con un figlio, sembra smentire l'assunzione per cui un maggior numero di figli riduce il tempo e la propensione a svolgere un'attività lavorativa per la donna: ad eccezione della classe di età più giovanile, infatti, i tassi di occupazione per donne con due figli risultano essere complessivamente (41,9%) e sistematicamente più elevati di quelli per donne con un solo figlio per ogni classe di età (35,2%).

Grafico 3.3 – Puglia: tassi di occupazione delle donne sposate o conviventi di 25-64 anni, con figli, per classe di età e numero di figli (numeri indici, base Italia = 100)



Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Anche il confronto con i corrispondenti tassi di occupazione medi nazionali evidenzia la condizione particolarmente positiva delle donne pugliesi con due figli: partendo da una situazione di sostanziale parità con i numeri indici dei tassi per donne con diverso numero di figli (tutti intorno all'80% di quelli nazionali per la classe di età 25-34 anni), infatti, quelli per donne con due figli, diventano sistematicamente più elevati degli altri per ognuna delle classi di età successive. Inoltre, si può osservare come, in corrispondenza della classe di età 55-64 anni, si registra l'unico numero indice superiore a 100 con un tasso di occupazione pugliese, cioè, superiore al corrispondente tasso medio nazionale (49,9% contro 32,1%).

### 3.2 Occupazione femminile e condizione della coppia

Il presente paragrafo si propone di analizzare se e in che modo in Puglia le scelte operate dalle donne sul mercato del lavoro sono influenzate dalla condizione lavorativa dell'uomo con cui esse convivono come marito o convinte.

Come abbiamo scritto nel rapporto precedente<sup>6</sup> *“le scelte effettive non dipendono solo dai costi e dai benefici, ma da diverse variabili che in-*

<sup>6</sup> Cfr. IPRES (2010) *1° Rapporto sulla condizione femminile in Puglia*, Cacucci, Bari

*fluenzano le decisioni: dai modelli di cultura e valori familiari, alle caratteristiche del capitale sociale, allo status sociale dei componenti familiari, all'organizzazione del lavoro e della vita familiare, ai ruoli attribuiti alla donna (caregivers) e all'uomo (breadwinner)”.*

In questo paragrafo si analizzano le scelte lavorative effettive delle donne in relazione alla condizione lavorativa dell'uomo marito/convivente. Infatti, è indubbio che i comportamenti nelle scelte lavorative delle donne dipendono ancora in Puglia, come nell'intero Mezzogiorno, dalla capacità dell'uomo marito/convivente di garantire il sostentamento sufficiente per tutta la famiglia.

Per altro verso è da osservare che nuclei familiari monoreddito sono nelle condizioni di maggiore vulnerabilità sociale e a rischio di povertà in presenza di situazioni di crisi economica con effetti fortemente negativi sull'occupazione. In questo caso anche il ricorso alle diverse forme di ammortizzatori sociali non sono sufficienti per consentire ad una famiglia di poter vivere sopra la soglia della povertà assoluta<sup>7</sup>.

Un altro aspetto da rilevare è che il contributo lavorativo delle donne nell'economia e nella società risulta un patrimonio notevolmente sottovalutato, soprattutto a coronamento dei notevoli sforzi prodotti nell'investimento in formazione e specializzazione del proprio capitale umano che emergono dalla tendenza degli ultimi anni.

In questo ambito si possono trovare quelle opportunità di sviluppo concreto dell'economia e della società pugliese: ampi spazi per poter sviluppare e far crescere non solo l'economia e la società pugliese ma anche quella nazionale. Infine, le opportunità di sviluppo sono strettamente connesse con la libertà (nelle scelte): lo sviluppo è *“un processo di espansione delle libertà reali di cui godono gli esseri umani”* (Sen, 2000); un ampliamento degli spazi delle chance di vita: opzioni – diritti positivi – *entitlements*, possibilità di scelta, esistenza di offerta di possibilità di scelta (Dahrendorf, 2003).

Il campo di osservazione, dunque, si restringe rispetto al precedente capitolo, alle sole donne pugliesi coniugate o conviventi, considerando la distinzione legata alla presenza o meno di figli. Tale presenza, infatti, comportando implicitamente l'esistenza di una serie di esigenze e necessità pratiche aggiuntive a cui far fronte, in particolare attività di cura e di formazione del capitale sociale primario (Donati, 2003), potrebbe contribuire a rendere ulteriormente più critica la scelta lavorativa da parte della donna, soggetto su cui si scarica gran parte del ruolo di *“caregiver”* in ambito familiare.

<sup>7</sup> Si veda l'indagine ISTAT *La misura della povertà assoluta*, Metodi e Norme n. 39 – 2009.

## 3.2.1 Condizione lavorativa delle donne pugliesi “in coppia”

Le donne pugliesi coniugate o conviventi sono complessivamente poco più di 800mila di cui poco più di 650mila con figli.

Tab. 3.5 – Puglia: donne di 25-64 sposate o conviventi, senza figli, per condizione, classe di età e condizione del marito o convivente – Anno 2009 (valori assoluti espressi in migliaia)

Condizione dell'uomo	Condizione della donna			Totale
	Occupata	In cerca di occupazione	Inattiva	
25-34 anni				
Occupato	11	2	7	<b>20</b>
In cerca di occupazione	0	0	1	<b>1</b>
Inattivo	1	0	2	<b>3</b>
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>24</b>
35-44 anni				
Occupato	9	1	8	<b>18</b>
In cerca di occupazione	0	0	0	<b>0</b>
Inattivo	0	0	1	<b>1</b>
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>19</b>
45-54 anni				
Occupato	6	1	11	<b>18</b>
In cerca di occupazione	1	0	1	<b>2</b>
Inattivo	3	0	6	<b>9</b>
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>29</b>
55-64 anni				
Occupato	6	0	9	<b>15</b>
In cerca di occupazione	0	0	0	<b>0</b>
Inattivo	6	0	55	<b>61</b>
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>64</b>	<b>76</b>
25-64 anni				
Occupato	32	4	35	<b>71</b>
In cerca di occupazione	1	0	2	<b>3</b>
Inattivo	10	0	64	<b>74</b>
<b>Totale</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>101</b>	<b>148</b>

Fonte: elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Quello che immediatamente emerge con grande evidenza è che circa il 68% delle donne, sia in coppie senza figli che con figli è inattiva. Da questo punto di vista sembra che l'aver figli non costituisca un fattore discriminante per le donne nella scelta circa una maggiore presenza sul mercato del lavoro, indipendentemente dalla condizione occupazionale del marito/convivente.

*Tav. 3.6 – Donne pugliesi di 25-64 sposate o conviventi, con figli, per condizione, classe di età e condizione del marito o convivente – Anno 2009 (valori assoluti espressi in migliaia)*

Condizione dell'uomo	Condizione della donna			Totale
	Occupata	In cerca di occupazione	Inattiva	
25-34 anni				
Occupato	30	4	68	<b>102</b>
In cerca di occupazione	1	1	5	<b>7</b>
Inattivo	3	0	7	<b>10</b>
<b>Totale</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>79</b>	<b>119</b>
35-44 anni				
Occupato	64	10	130	<b>204</b>
In cerca di occupazione	5	1	8	<b>14</b>
Inattivo	3	1	11	<b>15</b>
<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>11</b>	<b>149</b>	<b>232</b>
45-54 anni				
Occupato	50	3	90	<b>142</b>
In cerca di occupazione	2	1	6	<b>10</b>
Inattivo	9	1	33	<b>43</b>
<b>Totale</b>	<b>61</b>	<b>5</b>	<b>129</b>	<b>195</b>
55-64 anni				
Occupato	12	0	32	<b>44</b>
In cerca di occupazione	0	0	2	<b>2</b>
Inattivo	7	0	55	<b>63</b>
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>89</b>	<b>109</b>
25-64 anni				
Occupato	156	16	319	<b>491</b>
In cerca di occupazione	9	2	21	<b>32</b>
Inattivo	23	2	107	<b>131</b>
<b>Totale</b>	<b>188</b>	<b>21</b>	<b>446</b>	<b>655</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

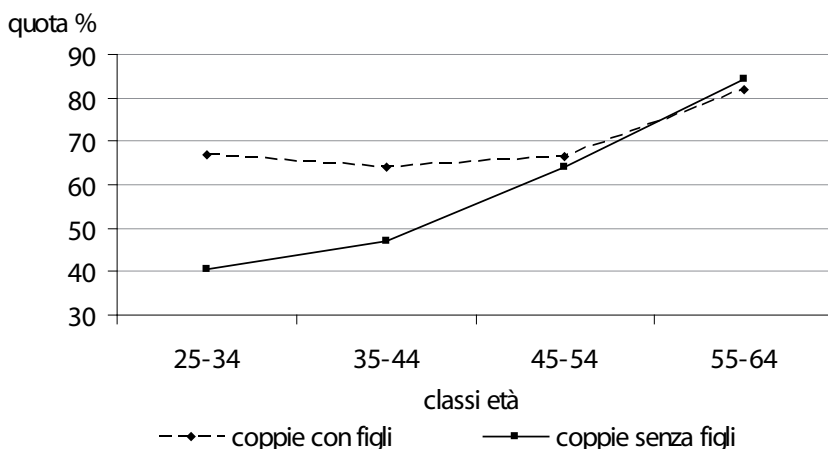
Con riferimento alla fascia di età, si osservano i seguenti comportamenti:

- per le donne, nelle coppie senza figli, la quota di inattive è inferiore alle attive (occupate e in cerca di occupazione) nelle fasce di età fino a 44 anni; mentre è nettamente superiore per le altre due fasce di età, raggiungendo l'84,5% del totale per la fascia 55-64;
- per le donne, nelle coppie con figli, la quota di inattive è superiore al 60% per tutte le fasce di età;
- per la fascia di età 55-64 anni la quota di donne inattive è maggiore per quelle in coppie senza figli (84,5%) rispetto a quelle in coppie con figli 81,7%).

Emerge, quindi, una differenza di comportamento fra le donne senza figli e quelle con figli: se le prime, infatti, mostrano, almeno inizialmente, una maggiore presenza nel mondo del lavoro, per poi abbandonarlo in massa in età più avanzate, le seconde non modificano il loro comportamento col passare degli anni nel corso dei quali, infatti, la quota di inattive si mantiene pressoché costante ad eccezione della fascia 55-64 anni.

Inoltre, nella fascia di età più anziana (55-64 anni) le donne in coppie con figli tendono a “permanere” di più nel mercato del lavoro rispetto a quelle in coppie senza figli.

Grafico 3.4 – Puglia: donne inattive di 25-64 anni, con figli e senza figli, per classe di età (numeri indici, base Italia = 100)



Fonte: elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Considerando l'abbinamento delle condizioni occupazionali della donna e dell'uomo, si osserva una netta predominanza delle coppie caratterizzate dalla presenza dell'uomo occupato e della donna inattiva: il

64,5% delle donne nelle coppie con figli e il 50% nelle coppie senza figli. Pertanto, oltre il 60% delle donne sposate/conviventi sono inattive in presenza del marito/convivente occupato. Inoltre, in presenza dei figli e del marito/convivente occupato, la donna si trova con maggiore probabilità nella condizione di inattività.

Con riferimento alle classi di età, si può osservare che i divari maggiori, superiori ai venti percentuali, tra le donne sposate/conviventi con figli e quelle senza figli si riscontrano nelle classi tra 25 e 44 anni.

Spostando, ora, il confronto dai valori assoluti ai tassi di occupazione femminili calcolati separatamente a seconda della condizione occupazionale dell'uomo, invece, emergono alcuni risultati interessanti. Innanzitutto è necessario premettere che la maggior parte degli uomini coniugati/conviventi risulta occupato.

Considerando le sole donne coniugate o conviventi con uomini occupati, risulta evidente una superiorità dei tassi di occupazione per le donne senza figli, rispetto a quelli delle donne con figli: i rispettivi tassi di occupazione sono pari a 46,2% e 31,8%. Si osserva, pertanto, un divario di oltre 14 punti percentuali. È evidente che il carico familiare incide notevolmente sulla ricerca di un'occupazione delle donne sposate/conviventi.

Il divario nei tassi di occupazione è più elevato nelle fasce di età giovanili della donna: circa 28 punti percentuali nella fascia 25-34 anni e poco meno di 19 punti percentuali di differenza nella fascia di età successiva (35-44 anni). Le donne giovani, nella formazione di un nucleo familiare con figli, hanno maggiori difficoltà a trovare e mantenere un'occupazione rispetto alle coetanee senza figli.

Di particolare interesse è la circostanza in cui in presenza del marito/convivente inattivo, la donna sposata con figli evidenzia un maggiore tasso di occupazione nel complesso, attribuibile in gran parte al tasso di occupazione nella fascia di età giovanile (25-34 anni) rispetto a quelle senza figli (17,2% contro 13,2%).

Questa situazione può essere spiegata dalla necessità di sopperire alle mancate entrate economiche dovute all'inattività del marito/convivente per fronteggiare le esigenze della famiglia, in particolar modo di quelle famiglie giovani e con figli.



*Tab. 3.7 – Puglia: tassi di occupazione delle donne di 25-64 anni sposate o conviventi, senza figli, per classe di età e condizione del marito o convivente – Anno 2009 (valori percentuali)*

Condizione dell'uomo	Classe di età della donna				25-64 anni
	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	
Occupato	58,1	50,3	36,0	37,2	46,2
In cerca di occupazione	8,1	–	33,3	53,4	25,2
Inattivo	17,2	27,8	30,8	9,8	13,2

Fonte: elaborazioni IPRES su dati ISTAT

*Tab. 3.8 – Tassi di occupazione delle donne pugliesi di 25-64 anni sposate o conviventi, con figli, per classe di età e condizione del marito o convivente – Anno 2009 (valori percentuali)*

Condizione dell'uomo	Classe di età della donna				25-64 anni
	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	
Occupato	29,9	31,5	35,2	26,8	31,8
In cerca di occupazione	20,6	–	23,5	4,0	26,7
Inattivo	29,5	22,9	20,4	11,5	17,2

Fonte: elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Ugualmente interessante, poi, può essere il confronto fra la situazione regionale dei tassi di occupazione femminile in relazione alla condizione occupazionale dell'uomo e la corrispondente situazione media nazionale.

A fronte di un prevedibile svantaggio generalizzato dei tassi regionali della Puglia rispetto alla media nazionale, emergono anche alcune situazioni significative. In particolare, i tassi di occupazione pugliesi risultano più elevati della media nazionale, in tre circostanze: per donne senza figli di 55-64 anni con marito o convivente occupato (il 3,1% in più) ed in cerca di occupazione (60,3% in più) e per donne giovani, di 25-34 anni, con figli e marito o convivente inattivo (14,1% in più). Tralasciando l'anomalia del tasso per le donne di 55-64 anni senza figli con marito o convivente in cerca occupazione, tasso determinato a livello regionale complessivamente su un totale di sole 445 donne, la prevalenza pugliese sulla media nazionale emersa nelle altre due situazioni appena menzionate, seppur di minore entità, è comunque interessante dato che nelle altre situazioni non si riscontrano mai tassi di occupazione

regionale più elevati del 75% rispetto ai corrispondenti tassi medi nazionali.

Nel caso delle donne giovani con figli e uomo inattivo, ad esempio, si può fornire una duplice spiegazione: da un lato l'entusiasmo giovanile e le maggiori energie fisiche possono portare la donna a credere di essere in grado di sostenere contemporaneamente la presenza di un figlio e l'impegno di un lavoro, speranza abbandonata, in seguito, con l'avanzare dell'età. D'altra parte, invece, un'ulteriore spiegazione di questa situazione può essere data dal fatto che buona parte del fenomeno dell'inattività lavorativa di un uomo coniugato o convivente con una donna giovane, per cui presumibilmente giovane anch'egli, può essere imputato a ragioni di studio. A fronte di ciò, e soprattutto alla luce della presenza di figli nella famiglia, la donna potrebbe inizialmente ritrovarsi nella condizione di necessità di "sacrificarsi" a svolgere un'attività lavorativa per provvedere alle esigenze della famiglia e permettere all'uomo di ultimare i suoi studi, in attesa che egli prenda, successivamente, il suo posto. Per quanto riguarda, invece, la leggera predominanza pugliese rispetto alla media nazionale dei tassi di occupazione delle donne di 55-64 anni senza figli e con marito o convivente occupato, c'è da considerare che queste donne provengono da periodi caratterizzati da tassi di occupazione regionali nettamente inferiori ai tassi medi nazionali: l'assenza di figli, l'aver demandato all'uomo il ruolo di svolgere un lavoro e quindi, le tante energie preservate nel corso degli anni, possono aver spinto molte donne a cercare un lavoro seppur in età ormai avanzata, più per ottenere una soddisfazione personale che per una reale esigenza economica e/o familiare.

*Tab. 3.9 – Puglia: tassi di occupazione delle donne di 25-64 anni sposate o conviventi, senza figli, per classe di età e condizione del marito o convivente – Anno 2009 (numeri indice base Italia = 100)*

Condizione dell'uomo	Classe di età della donna				25-64 anni
	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	
Occupato	75,7	67,0	57,5	103,1	<b>69,8</b>
In cerca di occupazione	17,0	0,0	54,6	160,3	<b>46,6</b>
Inattivo	30,7	57,4	68,4	72,1	<b>68,7</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

*Tab. 3.10 – Puglia: tassi di occupazione delle donne di 25-64 anni sposate o conviventi, con figli, per classe di età e condizione del marito o convivente – Anno 2009 (numeri indice base Italia = 100)*

Condizione dell'uomo	Classe di età della donna				25-64 anni
	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	
Occupato	62,0	54,6	63,4	64,7	<b>58,9</b>
In cerca di occupazione	58,4	0,0	58,8	12,8	<b>67,4</b>
Inattivo	114,1	68,2	49,4	55,9	<b>61,6</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT

Di contro, il confronto fra tassi di occupazione nazionali e regionali mette in luce anche situazioni alquanto critiche per la nostra regione: il tasso regionale delle donne 25-34enni senza figli con marito o convivente in cerca di occupazione, ad esempio, è pari al 17% di quello nazionale, generando, presumibilmente, situazioni di notevoli criticità sociali. In questo caso, infatti, oltre che di una scelta individuale e/o familiare, può trattarsi di una condizione di difficoltà legata alle ben note problematiche che affliggono i giovani di oggi allorquando si imbattono nella ricerca di un lavoro, difficoltà ulteriormente accentuate se si parla di giovani donne nel Mezzogiorno.

In conclusione, è possibile affermare, alla luce dei dati analizzati e dei risultati ottenuti, che il ruolo “secondario” della donna sul mercato del lavoro rispetto all'uomo è ancora purtroppo una realtà nella nostra regione. Tuttavia, spesso, è la presenza dei figli, con tutto ciò tale presenza comporta a spingere la donna a mantenere un ruolo di secondo piano sul mercato del lavoro rispetto all'uomo.



## CAPITOLO 4

# POLITICHE REGIONALI E OCCUPAZIONE FEMMINILE

Questo capitolo analizza gli effetti diretti sulla situazione occupazionale delle donne, di alcune, ma significative, azioni messe in campo dalla Regione Puglia per sostenere il capitale umano qualificato e l'occupazione femminile.

Si tratta di un primo lavoro di ricerca che ha rilevato direttamente presso gli uffici competenti regionali dati ed informazioni.

In diversi casi si è potuto riscontrare come la prassi di articolare la rilevazione dei dati e delle informazioni per genere, da parte delle strutture competenti nell'attuazione degli interventi, evidenzia ancora notevoli difficoltà. Quando manca il dato distinto per genere, vuol dire che non è stato possibile rilevarlo e/o elaborarlo, e quindi è stato presentato nella sua dimensione indistinta. In altri casi si è fatto ricorso a procedure di stima.

### **4.1 Ritorno al futuro**

Nel corso del 2008, il programma relativo al Contratto Etico Giovane<sup>8</sup> è stato rinnovato con il programma "Ritorno al Futuro" e con il potenziamento delle attività di sostegno per l'alta formazione.

Tra i più significativi interventi nel corso degli ultimi due anni vi sono quelli evidenziati nella seguente tabella.

---

<sup>8</sup> A fine 2005 la Regione Puglia lancia il programma "*Bollenti Spiriti*" nell'ambito delle politiche giovanili che prevede la promozione di percorsi di specializzazione post-laurea, attraverso la sottoscrizione di *Contratti Etici Giovanili* tra i giovani ammessi e la Regione Puglia, in cui i giovani laureati si impegnano a prendere in considerazione, a conclusione della formazione post laurea, le opportunità di inserimento professionale in Puglia che, a seguito delle misure regionali di incentivazione, saranno proposte come attività di nuova impresa, di lavoro autonomo o di lavoro dipendente. L'azione finanzia borse di studio a giovani laureati pugliesi fino a 32 anni, che vanno da un ammontare di 7.500 euro per un anno accademico da svolgere in Puglia a 25.000 euro per un anno accademico da svolgere all'estero.

Tav. 4.1 – Azioni per l'alta formazione in Puglia

	Azioni	Risorse disponibili (€)
Asse IV POR FSE		
Avviso 1/2008	Borse di Studio post laurea per Master	40.000.000
Avviso 4/2008	Borse di Studio post laurea per Master	40.000.000
Avviso 17/2009	Borse di studio post laurea per dottori di ricerca	17.000.000
Avviso 18/2009 e integrazione (dd 1075/2010)	Borse di studio post laurea per Master	19.000.000 + 9.242.000
Avviso 19/2009	Borse di studio per progetti di ricerca applicata e/o trasferimento tecnologico	3.200.000
Risorse autonome regionali-2009	Borse di ricerca per la collaborazione internazionale	400.000

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Regione Puglia, Assessorato Formazione, Istruzione-Università-Ricerca

Si tratta di un impegno di particolare rilevanza con una disponibilità di risorse finanziarie messe a disposizione di circa 129 milioni di euro. Nell'ambito di queste, tre azioni (borse di studio post laurea per master) rappresentano oltre i quattro quinti delle risorse (83,7% del totale).

Tav. 4.2 – Stato di attuazione finanziaria al 31.01.2011

Avvisi	Risorse disponibili (€)	Risorse impegnate (€)	Risorse erogate (€)
N. 1 / 2008	40.000.000	28.588.500	23.169.900
N. 4 /2008	40.000.000	22.163.500	17.231.100
N. 18 /2009	28.242.000	28.242.000	12.750.700
<b>Totale</b>	<b>108.242.000</b>	<b>78.994.000</b>	<b>53.151.700</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Assessorato Regionale Formazione Professionale

Al 31 gennaio 2011 risultava un impegno di risorse pari a circa 79 milioni di euro (73% delle risorse disponibili), mentre le risorse erogate ammontavano a circa 53 milioni di euro (67% delle risorse impegnate).

In considerazione di questi elementi, l'analisi sugli effetti diretti della componente femminile è stata circoscritta alle suddette tre azioni di intervento.

Il programma *Ritorno al Futuro – Borse di studio post laurea per master* finanzia borse di studio per corsi di master di giovani laureati che intendono conseguire una specializzazione superiore sia in Italia che all'estero.

In genere, l'attività formativa prevede almeno 800 ore di formazione, di cui non meno del 30% in attività di stage.

I destinatari delle borse di studio sono giovani laureati, inoccupati o disoccupati. Inoltre, per l'accessibilità vi è, in genere, una soglia massima di reddito familiare, calcolata attraverso l'ISEE (indicatore situazione economica equivalente).

Le risorse sono distribuite con percentuali diverse tra tre grandi aree di studio: scientifico-tecnologica (40% del totale), economico-giuridica (35%), umanistica (25%).

Sono previsti quattro tipologie di importi di borsa di studio in relazione alle sedi di svolgimento del percorso formativo post laurea.

Sede di svolgimento percorso formativo	Importo borsa di studio €
Corsi on line erogati con modalità di formazione a distanza	3.000
Corsi di studio da svolgere in Puglia o nelle province di Avellino, Benevento, Potenza, Matera, Campobasso	7.000
Corsi di studio da svolgere in altre regioni italiane, nella Repubblica di San Marino e nella Città del Vaticano	15.000
Corsi di studio da svolgere all'estero	25.000

Considerando i risultati degli avvisi 1-4 e 18, le donne laureate beneficiarie di una borsa di studio per corsi di specializzazione post laurea ammontano complessivamente a 4.030 (63,8% su un totale di 6.316), al netto delle rinunce al 31.12.2010.

Tav. 4.3 – Beneficiari complessivi \* per borsa di studio – avvisi 1-4 (2008) e 18 (2009)

Ammontare borse di studio	Totale	di cui donne	% su totale	% su totale regionale	
				totale	donne
3.000	142	120	84,5	2,2	3,0
7.500	2.853	1.955	68,5	45,2	48,5
15.000	2.612	1.579	60,5	41,4	39,2
25.000	709	376	53,0	11,2	9,3
<b>Totale</b>	<b>6.316</b>	<b>4.030</b>	<b>63,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Regione Puglia, Assessorato Formazione; \* Al netto delle rinunce al 31.12.2010

La quota di donne beneficiarie diminuisce all'aumentare dell'ammontare delle borse di studio: si va dagli oltre quattro quinti dell'ammontare minimo al 53% dell'ammontare massimo. Pur essendo comunque la maggioranza dei beneficiari, si osserva una minore propensione

alla mobilità extraregionale. Infatti, la quota di donne beneficiarie di borse per percorsi formativi all'estero o in altre regioni d'Italia sul totale è inferiore a quella dei maschi; il contrario accade per le borse di ammontare minore per corsi di specializzazione post laurea *on-line* e in regione o nelle province limitrofe.

Sotto il profilo della distribuzione provinciale, la stragrande maggioranza delle donne ha la residenza nella provincia di Bari (i 2 quinti del totale), segue la provincia di Lecce.

*Tav. 4.4 – Beneficiari complessivi \* per provincia – avvisi 1 e 4 (2008) e 18 (2009)*

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

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Regione Puglia, Assessorato Formazione; \* Al netto delle rinunce al 31.12.2010;\*\* residenza in una regione diversa dalla Puglia

Rispetto alla popolazione femminile della classe di età 25-29 anni (quella coerente con gli anni di specializzazione post laurea) si può osservare che le donne beneficiarie rappresentano il 3,1% del totale, con la provincia di Bari che evidenzia un valore nettamente superiore (4%) e la provincia di Lecce che è in linea con la media regionale.

L'analisi per area di studio è stata realizzata con riferimento all'avviso 18, anche per disponibilità di dati.

A differenza della distribuzione delle risorse per area di studio, la numerosità dei beneficiaria vede la seguente distribuzione: tecnico-scientifica (36,7%), economico-giuridica (37,8%), umanistica (25,5%).



Tav. 4.5 – Donne beneficiarie \* per area di studio – avviso 18 (2009)

	Valori Assoluti	Rispetto al totale ambito di studio (%)	Rispetto al totale (%)	
			Femmine	Maschi
Economico-giuridico	454	58,1	33,7	41,8
Tecnico-scientifico	463	57,5	34,3	43,6
Umanistico	431	79,1	32,0	14,6
<b>Totale</b>	<b>1.348</b>	<b>63,2</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Regione Puglia, Assessorato Formazione; \* Al netto delle rinunce al 31.12.2010

Le donne beneficiarie delle borse con riferimento all'avviso 18 ammontano a 1.348, pari al 63,2% del totale. L'area di studio in cui sono maggiormente presenti le donne è quella "umanistica", con il 79,1%, mentre per le altre due aree di studio classificate, le donne sono al di sotto del 60%.

La distribuzione tra le aree di studio è molto diversa tra le donne e i maschi. Mentre per le donne si osserva una distribuzione sostanzialmente equilibrata tra le tre aree di studio, per i maschi molto scarsa è la quota nell'area umanistica (14,6%) contro circa un terzo delle donne.

È da osservare, comunque, che l'area maggiormente rappresentata per entrambi è quella tecnico-scientifica.

## 4.2 Incentivi all'occupazione

### 4.2.1 Fondo per l'occupazione – creazione di nuova occupazione

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

La misura eroga incentivi di natura economica alle imprese che hanno assunto o assumono in un anno, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, full-time o part-time non inferiore a 30 ore settimanali, soggetti svantaggiati residenti in Puglia.

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

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

Al dicembre 2010, l'importo concesso è pari a circa 660.000 euro, al netto dell'importo di circa 1,9 milioni di euro che riguarda una concessione provvisoria e non ancora definitiva, ad una impresa.

I lavoratori coinvolti sono 74 (al netto di quelli coinvolti nell'impresa con concessione provvisoria e non ancora definitiva), per un costo medio per unità pari a circa 9.000 euro. Le donne coinvolte sono poco più di un terzo del totale.

Tav. 4.6 – Fondo occupazione 2009-2010

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

Elaborazioni IPRES su dati Regione Puglia, Assessorato al Lavoro

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

Inoltre, rispetto all'importo concesso, l'importo liquidato al 2010 è poco più di un quarto (26,8%). Si tratta di una percentuale bassa da attribuire alla complessità procedurale per l'istruttoria, alla copertura delle fideiussioni, ecc..

#### 4.2.2 Trasformazione dei contratti di apprendistato

L'intervento è finalizzato alla creazione di posti di lavoro stabili, incentivando la conversione di contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato.

L'ammontare complessivo impegnato nel 2008 è di 2.000.000 di euro, finanziato con bilancio autonomo regionale, in attuazione della L.r. 13/2005 e successive modifiche ed integrazioni.

L'azione offre un incentivo economico in favore di datori di lavoro che, senza soluzione di continuità rispetto al periodo di apprendistato, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato negli anni 2007 e 2008.

L'incentivo è pari a 7.000 euro per ogni apprendista assunto a tempo indeterminato, purché tale somma non superi il 50% del costo salariale annuo. Inoltre, la trasformazione del contratto di apprendistato non deve essere stata realizzata a seguito di sanzioni per irregolarità nella instaurazione del rapporto di lavoro.

Un effetto secondario, ma importante, è che questo percorso di conversione contrattuale migliora le garanzie di regolarità nell'assunzione e nella gestione dei rapporti di lavoro.

*Tav. 4.7 – Trasformazione contratti di apprendistato L.r. 13/2005 – 2009-2010*

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

Elaborazioni IPRES su dati Regione Puglia, Assessorato al Lavoro

A fine dicembre 2010, l'importo liquidato è pari all'84% della somma impegnata nel 2008.

Gli apprendisti coinvolti nella trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato sono stati 256, di cui 92 donne (poco più di un terzo).

Il costo medio per apprendista coinvolto nella trasformazione contrattuale è pari a circa 6.500 euro.

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

I risultati sembrano interessanti con un costo a carico delle finanze regionali sufficientemente ragionevoli, soprattutto per il fatto che le trasformazioni contrattuali:

- portano stabilità e regolarità nei rapporti di lavoro;
- riguardano in prevalenza le fasce giovanili,
- avvengono dopo un percorso virtuoso di apprendimento e reciproca soddisfazione tra datore di lavoro ed ex- apprendista.

Queste tipologie di azioni di stabilizzazione dell'occupazione, interessando prevalentemente giovani lavoratori, possono costituire un percorso virtuoso per contrastare l'elevata disoccupazione giovanile.

#### 4.2.3 *Gli interventi diretti all'occupazione femminile*

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

Infatti, nell'ambito dell'asse II – Occupabilità del POR Puglia 2007-2013 finanziato con il Fondo Sociale Europeo, sono previste azioni specifiche direttamente orientate alla formazione ed all'incentivazione dell'occupazione delle donne in condizioni di svantaggio, sia nell'accesso al primo lavoro, sia nella stabilizzazione dei rapporti di lavoro, sia nel rientro sul mercato del lavoro dopo la temporanea fuoriuscita, in genere, per motivi di carico di cura dei nuovi nati, dei bambini e dei genitori anziani.

In attuazione di questo orientamento generale del Programma Operativo Regionale 2007-2013, nel corso del 2009 sono state attivate tre tipologie di misure di intervento, di seguito schematizzate e sintetizzate.

*Tav. 4.8 – Misure di sostegno diretto alle donne per formazione e aumento dell'occupazione*

<b>Intervento</b>	<b>Tipologia di azione</b>	<b>Risorse</b>
Formazione e Assunzioni	Linea 1 "Progetti di formazione finalizzati all'occupazione rivolti a donne disoccupate;	5.000.000
	Linea 2 "Incentivi all'assunzione a tempo indeterminato delle donne formate negli interventi di formazione finalizzati all'occupazione della linea 1"	5.000.000
Rientro al lavoro	Assunzioni a tempo indeterminato, full-time e part-time per rientro	10.000.000
Accesso al lavoro	Assunzioni a tempo indeterminato, full-time e part-time per condizioni di svantaggio	10.000.000

L'obiettivo complessivo, per come sono strutturate le misure di intervento, è duplice:

- aumentare l'occupazione netta delle imprese interessate rispetto all'anno di riferimento;
- stabilizzare l'occupazione con contratti a tempo indeterminato sia full-time che part-time.

### *Formazione e assunzioni*

La prima misura – formazione e assunzioni – ha previsto di finanziare interventi di formazione finalizzati a rafforzare le competenze delle donne destinatarie di successive azioni di assunzioni.

Al fine di agevolare l'incrocio tra le imprese interessate all'ampliamento dell'occupazione e le donne destinatarie dei progetti di formazione finalizzata all'occupazione, è stato predisposto uno schema di incentivazione per le imprese che presentino proposte progettuali finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, delle donne che abbiano frequentato i percorsi formativi finalizzati all'occupazione. In tal modo si cerca di connettere le due modalità di azione, cercando di superare situazioni di disallineamento tra competenze professionali e contenuti delle mansioni occupazionali.

La misura prevede due linee di azioni:

- linea 1 “Progetti di formazione finalizzati all'occupazione rivolti a donne disoccupate”
- linea 2 “Incentivi all'assunzione a tempo indeterminato delle donne formate negli interventi di formazione finalizzati all'occupazione della linea 1”

La linea di azione 1 concerne progetti formativi mirati all'inserimento lavorativo, per una durata massima di 300 ore, sulla base di una attenta analisi dei fabbisogni professionali e formativi del sistema delle imprese interessate, in tal modo si cerca di garantire la connessione tra donne disoccupate e i reali fabbisogni professionali ed occupazionali delle imprese coinvolte.

L'intervento è rivolto alle donne disoccupate di lunga durata (almeno 24 mesi).

La linea di azione 2 concerne la concessione di incentivi alle imprese per l'assunzione delle donne formate nell'ambito della linea 1, a seguito di un attestato di idoneità rilasciato al termine del periodo formativo.

Il finanziamento per l'assunzione delle donne che abbiano frequentato il percorso formativo nell'ambito della linea 1 prevede un'intensità massima di aiuto concedibile sotto forma di integrazione al salario per ogni assunzione a tempo indeterminato non superiore al 50% del costo salariale lordo calcolato nei dodici mesi successivi all'assunzione e comunque non superiore a € 14.000 per ogni assunzione effettuata a tempo indeterminato full-time. In caso di assunzione a tempo indeterminato part-time il contributo viene riparametrato in proporzione alle ore contrattuali. Per la lavoratrice svantaggiata tale integrazione al salario è concedibile per mesi 12 e per la lavoratrice molto svantaggiata è concedibile per mesi 24.

### *Rientro al lavoro*

La seconda misura di intervento attiva incentivi di natura economica alle aziende che assumono donne a tempo indeterminato, sia part-time che full-time.

Si differenzia dalle precedenti misure sia perché non prevede una fase di formazione e sia per le condizioni dei soggetti incentivati. Infatti, possono accedere all'incentivo le donne che, nell'anno di riferimento, abbiano avuto, uno o più rapporti di lavoro, per una durata complessiva non inferiore a tre mesi, nelle forme giuridiche del contratto di collaborazione a progetto o del contratto, a tempo determinato o di entrambe le fattispecie.

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

### *Accesso al lavoro*

Anche la terza misura di intervento presa in considerazione, attiva incentivi di natura economica alle aziende che assumono donne a tempo indeterminato, sia part-time che full-time.

Si differenzia dalle precedenti poiché prevede di sperimentare, in modo specifico e dedicato, forme di aiuto per l'accesso al lavoro di donne con carichi di cura, figli e/o disabili in famiglia. Infatti, possono accedere all'incentivo le donne che:

- sono disoccupate da non meno di dodici mesi
- hanno uno o più figli minori a carico o uno o più figli disabili.

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

A fine dicembre 2010, su circa 30.000.000 di euro disponibili dal 2009, attraverso la pubblicazione di tre differenti avvisi pubblici<sup>9</sup>, le somme ammesse ammontano a 10.861.060 di euro (36,2% delle somme disponibili), le somme liquidate ammontano a 4.225.639 di euro (14,1 % delle somme disponibili ed il 38,9% delle somme ammesse a finanziamento)

Tav. 4.9 – Stato di attuazione degli interventi per l'occupazione femminile – 2010

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

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

Particolarmente difficile risulta l'applicazione della misura di intervento relativo all'assunzione (linea 2) e al "Rientro al lavoro".

Per quanto riguarda la *linea 2*, lo stato di avanzamento riflette la complessità della procedura attivata e della dimensione temporale del percorso formativo. Infatti, l'incentivo all'assunzione avviene su domanda dell'impresa a seguito dell'attestato di idoneità della donna formata. In questi passaggi qualche dilazione temporale si verifica spesso. Inoltre, non tutte le donne svantaggiate che iniziano il percorso formativo lo finiscono ed ottengono l'attestato di idoneità.

<sup>9</sup> I tre avvisi pubblici, cui si fa riferimento nel testo, sono stati pubblicati sul BURP n.43 (supplemento) del 19 marzo 2009.

Sulla base dell'esperienza maturata qualche miglioramento è possibile sia sul versante dei percorsi fermativi che sull'incrocio domanda-offerta di lavoro femminile.

Per quanto riguarda l'intervento "*Rientro al lavoro*", probabilmente, oltre alla complessità procedurale prevista dal bando, vi possono essere altre ragioni che hanno determinato questo risultato sino ad oggi, come ad esempio le caratteristiche dei soggetti ammissibili, configurando una trasformazione del precedente rapporto di lavoro da "precario" a "stabilizzato". Un'altra spiegazione è attribuibile al fatto che rispetto alla tipologia del rapporto di lavoro tra impresa e lavoratore, non sempre sono adeguate queste forme di incentivazione economiche.

Comunque, sembra necessario un approfondimento specifico su questa misura di intervento, anche in relazione al diverso andamento delle altre due.

Con riferimento alla *linea 1* dell'intervento "*Formazione e assunzioni*" nel 2010 risultano 724 donne inserite in percorsi formativi e 387 che hanno concluso la formazione con un attestato a seguito di un formale esame di idoneità.

*Tav. 4.10 – Intervento Formazione e assunzioni – linea 1*

<b>Province</b>	<b>Totale</b>	<b>Con esame idoneità</b>
Bari	230	92
BAT	18	18
Brindisi	12	12
Foggia	0	0
Lecce	54	0
Taranto	410	265
<b>Totale</b>	<b>724</b>	<b>387</b>

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

Con riferimento all'occupazione sono state considerate assieme le tre tipologie di intervento, data la sostanziale omogeneità della procedura applicativa.



Tav. 4.11 – Occupazione femminile incentivata – 2010

	Full-time	Part-time	Totale
Formazione e assunzione – linea 2.Assunzioni			
Bari	75	122	<b>197</b>
BAT			
Brindisi	9		<b>9</b>
Foggia			
Lecce	12		<b>12</b>
Taranto	9	3	<b>12</b>
<b>Totale</b>	<b>105</b>	<b>125</b>	<b>230</b>
Rientro al lavoro			
Bari	3	2	<b>5</b>
BAT			
Brindisi			
Foggia	1	1	<b>2</b>
Lecce			
Taranto			
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
Accesso al lavoro			
Bari	55	4	<b>59</b>
BAT	2		<b>2</b>
Brindisi	9	10	<b>19</b>
Foggia	24	2	<b>26</b>
Lecce	40	24	<b>64</b>
Taranto	145	6	<b>151</b>
<b>Totale</b>	<b>275</b>	<b>46</b>	<b>321</b>

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

Il totale delle donne occupate, a seguito del sistema di incentivazione attivato, risulta circa 560, principalmente distribuite tra la prima “Formazione e assunzione” e la terza “Accesso al lavoro” misura di intervento. Mentre scarso, se non nullo, è stato fino ad oggi il contributo della seconda misura di intervento “Rientro al lavoro”.

Il costo medio stimato dell’incentivo per donna occupata, considerando nel complesso sia l’occupazione full-time che part-time, oscilla tra 9.000 e poco meno di 12.000 euro per lavoratrice.

Un’analisi della distribuzione territoriale delle donne occupate evidenzia una netta differenziazione. Infatti, circa i tre quarti delle donne

occupate sono concentrate nelle province di Bari (46,8% del totale) e Taranto (29,25 del totale).

L'altra quota rilevante di donne occupate ha riguardato la provincia di Lecce (13,6%).

L'occupazione full-time rappresenta poco meno del 70% del totale, rispecchiando sostanzialmente la dinamica occupazionale per tipologia di orario contrattuale (part-time e full-time) rilevata dall'Istat nell'indagine continua delle forze di lavoro.

Un altro aspetto interessante, riguarda la diversa distribuzione dell'occupazione femminile tra le due principali misure di intervento. Infatti, mentre la prima misura "formazione e assunzione" vede una maggiore concentrazione della tipologia contrattuale "Part-time" (54,3% del totale della misura di intervento); la terza "Accesso al lavoro" è concentrata sulla tipologia contrattuale "full-time". Una spiegazione del diverso comportamento delle donne e delle imprese dipende, probabilmente, dalle diverse caratteristiche dei soggetti incentivati, in particolare donne con carichi di cura per la terza misura di intervento, che richiedono maggiori disponibilità di reddito.

Infine, è interessante evidenziare anche la differente distribuzione territoriale dei comportamenti delle scelte contrattuali ed occupazionali. Mentre la prima misura di intervento evidenzia una elevata preferenza per le imprese e le donne della provincia di Bari: l'85,7% dell'occupazione incentivata è localizzata nella provincia di Bari; la terza misura di intervento evidenzia una elevata preferenza nella provincia di Taranto: poco meno del 50% dell'occupazione incentivata è concentrata in questa provincia.

### **4.3 Politiche per il reimpiego**

La Puglia in sinergia con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nell'ambito dell'Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro S.p.A., ha predisposto un programma di politiche attive per il reimpiego di lavoratori percettori di ammortizzatori sociali o di altri sostegni al reddito, espulsi o a rischio di espulsione dal sistema produttivo.

Tali interventi sono in linea con l'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009, l'Accordo tra Ministero del Lavoro e Regione Puglia siglato il 16 aprile 2009 e l'Accordo quadro sulle misure anticrisi tra Regione Puglia, Parti Sociali e Associazioni datoriali sottoscritto il 27 aprile 2009.

Inoltre, la Regione Puglia, il 4 giugno 2009, ha sottoscritto con le Parti Sociali un accordo nel quale sono previsti interventi a favore dei lavoratori/lavoratrici in somministrazione per l'utilizzo presso aziende ubicate sul territorio regionale della Puglia che siano interessate da Cigo, Cigs per crisi, per ristrutturazione, Cigs in deroga e contratti di solidarietà.

Il programma di politiche attive per il lavoro si pone due obiettivi:

- a. la messa a sistema di politiche e servizi di accompagnamento attivo per il reinserimento e/o l'autoimpiego (welfare to work), rivolti a lavoratori/lavoratrici espulsi o a rischio di espulsione dal sistema produttivo a seguito di crisi aziendali e/o occupazionali verificatesi nel territorio regionale, attraverso percorsi individuali di inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro supportati da adeguate forme di agevolazione e di incentivazione, tra le quali anche il sostegno all'autoimpiego ed alla creazione di nuova impresa.
- b. il miglioramento dei servizi di reimpiego in favore di particolari categorie di lavoratori / lavoratrici svantaggiati.

Tipologia intervento	Risorse disponibili	Principali caratteristiche
Reimpiego	12.000.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Contributo massimo per ogni assunzione di € 12.000,00/14.000,00 secondo il target</li> <li>· Dote Formativa di € 1.500/4.500</li> </ul>
Autoimpiego	3.195.000	Contributo massimo individuale di € 25.000,00
Politiche attive per riqualificazione o ricollocazione	40.600.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Voucher formativo di €15 per ora/allievo;</li> <li>· indennità di partecipazione (inps);</li> <li>· indennità di servizio € 100 forfettario</li> </ul>

Elaborazione IPRES su dati Regione Puglia e Italia Lavoro

Il programma di politiche di intervento si articola in 3 linee: reimpiego, autoimpiego, politiche attive orientate alla riqualificazione e alla ricollocazione dei lavoratori/lavoratrici.

Le risorse disponibili ammontano complessivamente a circa 56 milioni di euro per questo periodo di programmazione.

L'analisi dei primi risultati<sup>10</sup> si riferiscono alle tre linee di intervento di politica attiva del lavoro.

<sup>10</sup> Si ringrazia Anna Di Pietro Italia Lavoro SPA, ordinatrice dell'azione di sistema Welfare to Work, di Italia Lavoro SPA (area Puglia) per l'importante collaborazione nella elaborazione dei dati di monitoraggio che vengono presentati in questo lavoro.

#### 4.3.1 Re-Impiego di lavoratori Svantaggiati

Questa linea di azione prevede il sostegno all'assunzione di lavoratori/lavoratrici svantaggiati secondo i meccanismi sinteticamente descritti nello schema seguente.

<p><b>Azione A</b> – Incentivo all'assunzione a tempo indeterminato in favore delle imprese che assumono Il contributo è concesso solo per il primo anno di assunzione</p>	<p>Contributo fino ad un massimo del 50% del costo salariale lordo calcolato nei 12 mesi successivi all'assunzione e comunque per un importo non superiore a € 12.000 In caso di assunzione di lavoratori senza lavoro da almeno 24 mesi” tra i quali rientrano, in particolare, gli over 45 privi di un posto di lavoro e gli over 50 non professionalizzati, il contributo è elevato a € 14.000</p>
<p><b>Azione B</b> – Per ciascun lavoratore appartenente ai target coinvolti nell'Azione è prevista la concessione di una dote formativa finalizzata all'adattamento delle competenze dei lavoratori assunti. L'attività formativa dovrà cominciare subito dopo l'assunzione.</p>	<p>Il contributo: · fino a € 1.500 per ogni assunzione a tempo indeterminato fino ad un massimo di n. 2 lavoratori per impresa · fino a di € 4.500,00 complessivi per tutte le assunzioni a tempo indeterminato a partire da tre unità lavorative ed oltre.</p>

I destinatari delle azioni di intervento sono i seguenti:

- lavoratori/lavoratrici beneficiari di AA.SS. in deroga (in possesso dei requisiti di cui all'accordo sottoscritto in data 27/04/2009 fra Regione Puglia e parti sociali);
- lavoratori/lavoratrici beneficiari di AA.SS. ordinari (Mobilità e Disoccupazione non agricola);
- lavoratori/lavoratrici somministrati (in possesso dei requisiti individuati dall'accordo sottoscritto dalla Regione Puglia in data 04/07/2009 con le OO.SS. e Assolavoro);
- collaboratori a progetto in regime di monocommitenza (iscritti al centro per l'impiego e privi di contratto da almeno sei mesi o che, iscritti da almeno sei mesi alla Gestione Separata dell'Inps, abbiano prestato la loro opera presso aziende interessate da situazioni di crisi);
- donne disoccupate da oltre 24 mesi in nucleo monoparentale;
- giovani con carriere discontinue disoccupati/te da oltre 24 mesi;
- inoccupati/inoccupate da oltre 24 mesi;
- disoccupati/ disoccupate da oltre 24 mesi (d. lgs 297/02);
- over 45 privi di un posto di lavoro;
- over 50 non professionalizzati, di difficile collocazione.

Tav. 4.12 – Domande delle imprese e dei lavoratori coinvolti\*- dicembre 2010

PROVINCIA DI COMPETENZA	Aziende Ammissibili	Nr. Lavoratori Ammessi all'Assunzione	Nr. doti formative Ammesse
Bari	84	203	37
BAT	2	8	1
Brindisi	15	34	13
Foggia	24	116	25
Lecce	40	99	30
Taranto	55	132	34
<b>Totale</b>	<b>220</b>	<b>592</b>	<b>140</b>

\*I dati si riferiscono alle graduatorie Regionali di Ammissione pubblicate fino a settembre 2010 e relative agli elenchi provinciali di valutazione per i mesi da febbraio a luglio 2010. Fonte: Italia Lavoro

Tav. 4.13 – Domande ammesse e lavoratori richiesti per settori – dicembre 2010

settori	aziende	lavoratori
commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	45	67
costruzioni	33	118
attività manifatturiere	29	124
attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	14	28
servizi di informazione e comunicazione	13	34
attività professionali, scientifiche e tecniche	12	34
noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	12	38
trasporto e magazzinaggio	8	21
altre attività di servizi	7	15
attività finanziarie e assicurative	4	4
istruzione	3	3
lavori di costruzione specializzati	3	
attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	2	3
sanità e assistenza sociale	2	21
altre attività di servizi per la persona	1	
assistenza sociale non residenziale	1	
attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici	1	
attività immobiliari	1	1
commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	1	
fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	1	
fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	1	
non censito	26	81
<b>totale</b>	<b>220</b>	<b>592</b>

Fonte: Italia Lavoro

### 4.3.2 Auto-impiego di lavoratori Svantaggiati

L'intervento sostiene la promozione ed il sostegno dei soggetti beneficiari in condizioni di svantaggio che intendono inserirsi/reinserirsi nel mercato del lavoro, attraverso la realizzazione di attività di auto-impiego o creazione d'impresa. Sono previste due tipologie di aiuto.

Creazione di attività lavorativa in forma individuale	Contributo di € 25.000
Creazione di attività lavorativa in forma societaria o di cooperativa di produzione e lavoro e dei servizi	Contributo di € 25.000 procapite per un massimo di 3 beneficiari. Tale limite può essere superato nel caso di lavoratori percettori di AA.SS., anche in deroga

I destinatari:

- percettori/percetrice di AA.SS., anche in deroga;
- over 45 privi di un posto di lavoro;
- collaboratori a progetto in regime monocommittenza (iscritti al centro per l'impiego e privi di contratto da almeno sei mesi o che, iscritti da almeno sei mesi alla Gestione);
- separata dell'Inps, abbiano prestato la loro opera presso aziende interessate da situazioni di crisi);
- giovani con carriere discontinue disoccupati/e da oltre 24 mesi;
- disoccupati/disoccupate da oltre 24 mesi;

Tav. 4.14 – Domande ammesse e finanziate – dicembre 2010\*

Provincia di competenza	Domande Pervenute		Domande Ammissibili		Domande Finanziate	
	Aziende	Lavoratori	Aziende	Lavoratori	Aziende	Lavoratori
Bari	65	65	32	34	14	14
BAT	16	16	11	11	3	3
Brindisi	43	52	28	35	4	4
Foggia	55	56	30	31	9	11
Lecce	151	161	132	142	88	94
Taranto	47	56	39	46	5	9
<b>Totale</b>	<b>377</b>	<b>408</b>	<b>272</b>	<b>299</b>	<b>123</b>	<b>135</b>

\*I dati sono riferiti alle graduatorie Regionali di Ammissione relative agli elenchi provinciali di febbraio e marzo 2010 poiché le risorse disponibili sono state esaurite con questi ultimi elenchi. Fonte: Italia Lavoro

Tav. 4.15 – *Lavoratori ammessi per sesso e provincia di competenza*  
– dicembre 2010

Provincia di competenza	Femmine	Maschi	Totale
Bari	10	24	34
BAT	1	10	11
Brindisi	15	20	35
Foggia	13	18	31
Lecce	71	71	142
Taranto	15	31	46
<b>Totale</b>	<b>125</b>	<b>174</b>	<b>299</b>

\*I dati sono riferiti alle graduatorie Regionali di Ammissione relative agli elenchi provinciali di febbraio e marzo 2010 poiché le risorse disponibili sono state esaurite con questi ultimi elenchi. Fonte: Italia Lavoro

Su 299 lavoratori ammessi, 125 sono lavoratrici, il 42% del totale. Sotto il profilo territoriale è evidente la significativa presenza della provincia di Lecce, che rappresenta poco meno del 50% del totale dei soggetti beneficiari interessati sia con riferimento alla domanda delle aziende che dei lavoratori/lavoratrici coinvolti.

#### 4.3.3 *Le politiche attive per i percettori di ammortizzatori sociali in deroga*

Questa linea di intervento prevede la realizzazione di percorsi di politiche attive finalizzati alla riqualificazione o alla ricollocazione dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso interventi formativi da realizzarsi con tempi e modalità differenti a seconda del trattamento fruito dal lavoratore e che riguardano azioni di sostegno alle competenze e nell'erogazione dell'indennità di partecipazione connessa.

L'erogazione dell'indennità di partecipazione è condizionata alla sottoscrizione del “*Patto di servizio*” che rappresenta lo strumento attraverso il quale il lavoratore e il Centro per l'Impiego (CPI) definiscono impegni e ruoli nella realizzazione del percorso personalizzato di riqualificazione e di ricollocazione al lavoro.

L'individuazione delle specifiche azioni da realizzare per promuovere la riqualificazione e l'inserimento lavorativo avviene attraverso la definizione del “*Piano di Azione Individuale*” (PAI) con il quale il lavoratore, con il supporto dei CPI, individua le fasi del percorso più idonee per il reinserimento lavorativo.

La sottoscrizione del Patto di servizio e la partecipazione alle diverse azioni previste dal PAI sono condizione necessaria per beneficiare dell'indennità di partecipazione all'intero percorso di politica attiva.

I destinatari dei progetti finanziati, a valere sul presente avviso, sono tutti i lavoratori e le lavoratrici beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga.

La partecipazione all'intero percorso di politica attiva prevede **mensilmente** l'erogazione di:

- a. **Voucher formativo** (rimborso per le spese sostenute a fronte della frequenza ) in favore del lavoratore esclusivamente per la frequenza dei moduli formativi, calcolato sulla base del parametro massimo di costo di €15 per ora/allievo;
- b. **indennità di partecipazione** (erogata dall'INPS) subordinata alla partecipazione all'intero percorso di politica attiva (frequenza corso di formazione, elaborazione PAI, sottoscrizione patto di servizio);
- c. **indennità di servizio** finalizzata a sostenere, se necessario, la partecipazione ai percorsi di politica attiva da parte del lavoratore. L'indennità di servizio, pari ad € 100,00, ha carattere forfettario e può essere riconosciuta al destinatario dell'intervento formativo per la partecipazione alle attività del singolo modulo formativo.

*Tav. 4.16 – Percettori AA.SS. Deroga per sesso e provincia di residenza  
– dicembre 2010*

Provincia di competenza	Femmine	Maschi	Totale	fino a 25 anni	26-49 anni	50 e oltre
Bari	3.116	5.476	<b>8.592</b>	412	6.563	1.617
BAT	741	1.846	<b>2.587</b>	161	1.928	498
Brindisi	532	1.110	<b>1.642</b>	105	1.217	320
Foggia	394	899	<b>1.293</b>	51	862	380
Lecce	1.086	2.099	<b>3.185</b>	130	2.425	630
Taranto	1.178	2.784	<b>3.962</b>	253	2.738	971
<b>Totale</b>	<b>7.047</b>	<b>14.214</b>	<b>21.261</b>	<b>1.112</b>	<b>15.733</b>	<b>4.416</b>

Fonte: Italia Lavoro, Welfare to Work su comunicazioni CPI mese dicembre 2010

*Tav. 4.17 – Percettori CIG in Deroga per sesso e provincia di residenza  
– dicembre 2010*

Provincia di competenza	Femmine	Maschi	Totale
Bari	2.799	5.191	7.990
BAT	564	1.590	2.154
Brindisi	479	963	1.442
Foggia	277	642	919
Lecce	1.082	2.098	3.180
Taranto	1.173	2.759	3.932
<b>Totale</b>	<b>6.374</b>	<b>13.243</b>	<b>19.617</b>

Fonte: Italia Lavoro, Welfare to Work su comunicazioni CPI mese DICEMBRE 2010



Tav. 4.18 – Percettori Mobilità in Deroga per sesso e provincia di residenza – dicembre 2010

Provincia di competenza	Femmine	Maschi	Totale
Bari	317	285	<b>602</b>
BAT	177	256	<b>433</b>
Brindisi	53	147	<b>200</b>
Foggia	117	257	<b>374</b>
Lecce	4	1	<b>5</b>
Taranto	5	25	<b>30</b>
<b>Totale</b>	<b>673</b>	<b>971</b>	<b>1.644</b>

Fonte: Italia Lavoro, Welfare to Work su comunicazioni CPI mese DICEMBRE 2010

A fine dicembre 2010, i lavoratori e le lavoratrici percettori di ammortizzatori sociali in deroga coinvolti sono poco più di 21.000, di cui circa il 93% riguarda i percettori di CIG in deroga.

Le lavoratrici ammontano a circa 7.000, un terzo del totale. Tale valore è in linea con la quota percentuale di donne occupate sul totale regionale nel 2009<sup>11</sup>; non sembrano riscontarsi quindi fenomeni di discriminazione di genere sotto questo profilo. Anche per le donne percettrici di CIG in deroga oltre il 90% ricade nella CIG in deroga.

Sotto il profilo della classe di età, si può osservare che poco meno dei tre quarti delle persone dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolte riguardano la classe di età centrale 26-49 anni.

Infine, sotto il profilo della distribuzione territoriale, il 40% ricade nella provincia di Bari, sostanzialmente in linea con la quota di occupazione totale (41,7% del totale regionale) ma inferiore alla rispettiva quota di occupazione alle dipendenze (42,2% del totale regionale).

<sup>11</sup> Rilevazione Continua ISTAT delle Forze di lavoro, media 2009.



## CAPITOLO 5

# SOSTEGNO ALLE IMPRESE E OCCUPAZIONE FEMMINILE

Un altro ambito di particolare rilevanza per la dimensione e la dinamica dell'occupazione femminile ha riguardato l'analisi delle politiche strutturali di sviluppo per le imprese.

Si sono presi in considerazione soprattutto due ambiti di intervento:

- a. i Contratti di Programma che sono stati finanziati con risorse regionali (in prevalenza) nel periodo di programmazione 2000-2006, che ad oggi sono sostanzialmente conclusi;
- b. interventi di sostegno agli investimenti di micro e piccole imprese, nell'ambito della programmazione regionale 2007-2013.

### **5.1 I Contratti di Programma**

L'analisi del contributo in termini di occupazione femminile addizionale dei Contratti di Programma (CdP) riguarda il periodo di attuazione del POR Puglia 2000-2006. Si tratta di interventi che sono sostanzialmente conclusi.

I Contratti di Programma rappresentano uno strumento significativo delle politiche di incentivazione regionale degli investimenti privati. Si tratta, quindi, di un'importante azione orientata a modificare in modo strutturale il sistema produttivo locale.

Attraverso questo strumento, si cerca di promuovere interventi complessi in ambito industriale capaci di generare significativi impatti sull'economia regionale, sotto il profilo dell'innovazione, del reddito e dell'occupazione. L'occupazione aggiuntiva costituisce anche un indicatore importante nel processo di selezione dei beneficiari.

Gli interventi prioritari da sostenere riguardano, in via prioritaria:

- settori strategici regionali, in particolare il comparto manifatturiero e turistico;
- sviluppo di R & S, con particolare riferimento al segmento pre-competitivo;
- uso compatibile delle risorse ambientali.

Gli interventi finanziati nell'ambito del CdP riguardano: investimenti aziendali, progetti formativi e attività di R&S.

A seguito delle complesse procedure miste, selettive e negoziali, vengono sottoscritti 24 CdP, tutti nel 2006, per un investimento aziendale complessivo di circa 555 Mio EUR, di cui circa 302 Mio EUR contributo agevolato (54,4%).

Complessivamente i CdP sottoscritti hanno riguardato 11 Grandi Imprese (con prevalente capitale nazionale e qualcuna con prevalente capitale estero) e 13 consorzi di costituiti da raggruppamenti di Piccole e Medie Imprese (PMI) in prevalenza.

**Tav. 5.1 – Contratti di Programma Regionali sottoscritti 2000-2006**

	n. Contratti	Grandi Imprese	PMI
Grandi imprese	11	11	
Consorzi	13	10	135
<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>135</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Puglia Sviluppo e Regione Puglia

Nell'ambito dei Consorzi di imprese si rilevano 10 grandi imprese e 135 PMI; in totale si tratta di 156 imprese agevolate.

La proposta di Contratto e le fasi successive di negoziazione ed attuazione conteneva la richiesta della tipologia di occupazione per qualifica e per donne e maschi.

Mentre per la prima hanno risposto tutte le imprese (tranne due), in merito al secondo punto i dati rilevabili sono nulli, poiché nessuna impresa (tranne una) ha indicato sia la struttura occupazionale di partenza che quella addizionale distinguendo tra occupazione femminile e occupazione maschile.

Un'articolazione dell'occupazione per qualifica consente di evidenziare che se nella fase di partenza gli operai rappresentavano il 63% del totale e nella fase a regime il 57%, è notevolmente cresciuta la quota degli impiegati e dei quadri che sono passati dal 36% al 47% nella fase a regime. Pertanto vi è stato un incremento consistente dell'occupazione con titoli di studio probabilmente superiori, in considerazione anche degli incentivi previsti per le attività di R&S.

Sarebbe interessante rilevare l'articolazione dell'occupazione distinta per qualifica, titolo di studio e classe di età.

Tav. 5.2 – Struttura dell'occupazione dei Contratti di Programma\*

Addetti per qualifica	Occupazione precedente	Occupazione a regime	Variazione
dirigenti	46	60	14
quadri	1.535	2.489	954
operai	2.672	3.448	777
<b>Totale</b>	<b>4.253</b>	<b>5.998</b>	<b>1.745</b>

\*Per due imprese non è possibile rilevare la distribuzione degli addetti per qualifica e quindi non sono state considerate. Elaborazioni IPRES su dati Puglia Sviluppo e Regione Puglia

Il dato sull'occupazione femminile, allo stato attuale, non è rilevabile direttamente da queste schede. Come già detto solo una grande impresa ha indicato il valore totale dell'occupazione nella fase di avvio del Contratto, senza specificare l'occupazione aggiuntiva per genere.

Pertanto non è stato possibile rilevare dalle schede prodotte ed allegate ai programmi di incentivazione alcun effetto sull'occupazione femminile da parte di questo significativo (per l'ammontare di risorse finanziarie spese) strumento di politica di sviluppo regionale

Tuttavia si è cercato di stimare indirettamente l'occupazione femminile, facendo riferimento alla banca dati INPS che distingue i lavoratori dipendenti tra maschi e femmine e per tipologia di attività<sup>12</sup> per il 2008 (ultimo dato disponibile).

In base a questi indicatori, si è potuto stimare un'occupazione aggiuntiva per le donne pari a circa 545 unità, che rappresentano poco più di un quarto del totale dell'occupazione aggiuntiva.

Tav. 5.3 – Occupazione aggiuntiva dei Contratti di Programma

Settori merceologici	Investimenti Aziendali	occupazione aggiuntiva totale	occupazione aggiuntiva donne*	Investimenti per occupazione aggiuntiva totale	Investimenti per occupazione aggiuntiva donne
Meccanica	164.285.064	576	41	285.217	4.017.143
ITC	160.463.526	799	348	200.830	461.679
Alimentare	134.179.036	333	132	402.940	1.014.962
Altro	96.325.263	204	24	472.183	3.934.856
<b>Totale</b>	<b>555.252.889</b>	<b>1.912</b>	<b>545</b>	<b>290.404</b>	<b>1.018.547</b>

\* stima IPRES utilizzando dati INPS al 2008; Elaborazioni IPRES su dati Puglia Sviluppo e Regione Puglia

<sup>12</sup> INPS, Osservatori statistici, osservatorio sui lavoratori dipendenti.

Sarà interessante verificare a fine 2010 la situazione occupazionale effettiva delle imprese interessate dai Contratti di Programma, ma questa richiede una rilevazione ad hoc per tutte le 156 imprese interessate dai CdP. Le attese sono per una quota inferiore di occupazione addizionale creata. Se i valori attesi si verificassero effettivamente, il dato non sarebbe di per sé necessariamente negativo, nello scenario internazionale che si è venuto a determinare negli ultimi tre anni, ormai.

Infatti, nel valutare l'occupazione aggiuntiva, si deve tener conto di almeno due considerazioni:

- i Contratti di Programma sono stati avviati a partire dalla fine del 2006 e nel 2007, quindi in presenza di uno scenario economico internazionale sostanzialmente favorevole ed in crescita;
- buona parte degli investimenti si sono, invece, realizzati nel corso del triennio successivo, quindi in una fase (a partire dalla seconda metà del 2008) in cui si sono manifestate le prime grandi difficoltà dell'economia che hanno avuto un grande, profondo e duraturo impatto negativo proprio sui livelli e sulla dinamica dell'occupazione.

Sulla base di queste considerazioni, pertanto, anche situazioni di mantenimento dei livelli e della composizione dell'occupazione possono essere considerati positivamente, in uno scenario di forte contrazione, o di aumento del ricorso alla Cassa Integrazione.

Ma indagare su questo aspetto richiede un adeguato approfondimento che potrà essere realizzato nel prossimo rapporto, attraverso una rilevazione specifica ed analitica.

## **5.2 *Alcune politiche di aiuto agli investimenti di piccole imprese***

Sono state prese in considerazione tre linee di intervento dedicate alle micro e piccole imprese:

- aiuti agli investimenti iniziali alle microimprese e alle piccole imprese;
- aiuti agli investimenti iniziali alle piccole imprese operanti nel turismo;
- interventi per le piccole e medie imprese innovative.

Tav. 5.4 – Articolazione degli interventi per le piccole imprese- dicembre 2010

<b>Titolo azione</b>	<b>Risorse disponibili (euro)</b>	<b>Investimento Ammesso</b>	<b>Contributo Ammesso</b>
Aiuti agli investimenti iniziali alle microimprese e alle piccole imprese, PO FESR 2007 – 2013 Linea di intervento 6.1, azione 6.1.4	100.000.000	71.519.662	15.704.018
Aiuti agli investimenti iniziali alle piccole imprese operanti nel Turismo, PO FESR 2007 – 2013 Linea di intervento 6.1, azione 6.1.9	25.000.000	5.304.158	1.101.455
Interventi per le piccole e medie imprese innovative	10.000.000	n.d	n.d

Elaborazione IPRES, su dati Regione Puglia e Puglia Sviluppo SpA.. N.D. dati ancora non disponibili

Come di può osservare si tratta di interventi di una certa rilevanza sotto il profilo delle risorse finanziarie messe a disposizione. Alla fine del 2010 erano state ammesse iniziative per un contributo agevolato complessivo di circa 16 Mio EUR, circa il 13% delle risorse disponibili.

Trattandosi di interventi prevalentemente a “sportello”, tranne l’ultimo, tali risultati sono si modificano con una certa frequenza nel corso dell’anno.

### 5.2.1. Aiuti agli investimenti iniziali alle microimprese e alle piccole imprese

Con la pubblicazione dell’avviso per la presentazione delle istanze di accesso ai sensi dell’articolo 15 del Regolamento (B.U.R.P. n. 62 del 23/04/2009), è stato possibile presentare proposte di progetti industriali nell’ambito di attività artigianali, commerciali, manifatturiere, dei servizi di telecomunicazioni, informatica, editoria, cinematografica, televisiva e dei servizi di asili nido, ludoteche, servizi non residenziali per anziani e disabili con l’obiettivo di incentivare l’occupazione e sostenere lo sviluppo economico regionale.

Tale strumento di agevolazione ha l’obiettivo di garantire alle micro e piccole imprese operanti nel territorio regionale da un lato condizioni migliori per intraprendere nuovi investimenti e dall’altro un più facile accesso ai prestiti bancari. Gli investimenti possono riguardare la realizzazione di nuove unità produttive, l’ampliamento di unità produttive esistenti, la diversificazione della produzione di un’unità produttiva in nuovi prodotti aggiuntivi, il cambiamento fondamentale del processo di produzione complessivo di un’unità produttiva.

Si tratta di un intervento “a sportello” che vede un coinvolgimento attivo di un Soggetto Finanziatore e/o il sistema dei Confidi che sono tenuti ad inoltrare la domanda di accesso alle agevolazioni a Puglia Sviluppo S.p.A., in qualità di Organismo intermedio di attuazione dell'intervento.

A dicembre 2010 erano state approvate dal Comitato Tecnico Regionale n. 462 domande per un investimento ammesso pari circa 72 Mio EUR e un contributo regionale pari a circa 16 Mio EUR.

*Tav. 5.5 – Domande approvate, investimenti e agevolazioni per settori – dicembre 2010*

<b>Categorie</b>	<b>Domande approvate dal CTR</b>	<b>Importo investimento ammissibile</b>	<b>Totale contributo concedibile</b>
a) artigiani	263	34.719.051	7.901.858
b) commercio	116	17.824.319	3.757.173
c) altro	83	18.976.292	4.044.988
<b>Totale</b>	<b>462</b>	<b>71.519.662</b>	<b>15.704.018</b>

Fonte: Sviluppo Puglia S.P.A

Da questi primi dati emerge che le iniziative artigiane sono quelle con dimensione inferiore dell'investimento medio: 132 mila euro per iniziativa, contro i 153 mila delle iniziative commerciali e dei 229 mila euro delle “*altre tipologie*” di iniziative.

Con riferimento alle articolazioni territoriali, si può osservare che più della metà delle domande approvate (53,5%) sono localizzate nella provincia di Bari, con il 55,6% degli investimenti ammissibili e il 56,7% delle agevolazioni ammesse.

*Tav. 5.6 – Domande approvate, investimenti e agevolazioni per province – dicembre 2010*

<b>Province</b>	<b>domande approvate dal CTR</b>	<b>Investimenti ammissibili</b>	<b>contributo concedibile</b>
Bari	247	40.173.437	8.857.971
BAT	29	4.620.089	1.071.325
Lecce	75	11.571.678	2.485.143
Taranto	50	6.596.207	1.376.609
Foggia	34	5.103.697	1.083.541
Brindisi	27	3.454.554	829.429
<b>Totale</b>	<b>462</b>	<b>71.519.662</b>	<b>15.704.018</b>

Fonte: Sviluppo Puglia S.P.A



Sotto il profilo occupazionale, l'analisi ha riguardato 1.134 domande presentate al 15 febbraio 2011.

Complessivamente le iniziative imprenditoriali prima dell'avvio dell'intervento evidenziano un'occupazione pari a 6.235, per il 44% concentrata nelle imprese artigiane. Le donne sono pari 1.722 (27,6% del totale) concentrate per il 40% nelle imprese artigiane.

*Tav. 5.7 – Occupazione complessiva per settori – febbraio 2011*

Settori	Avvio investimento	Di cui donne	A regime	Di cui donne	Differenza tra avvio / a regime	Di cui donne
Artigiani	2.746	686	3.293	839	547	152
Commercio	1.387	608	1.920	974	533	366
Altri	2.102	428	2.441	539	339	111
<b>Totale</b>	<b>6.235</b>	<b>1.722</b>	<b>7.655</b>	<b>2.352</b>	<b>1.420</b>	<b>630</b>

Fonte: Sviluppo Puglia S.P.A.; Occupazione rilevata sulla base di 1.134 domande presentate al 15 febbraio 2011

A regime si prevede un incremento dell'occupazione di 1.420 unità (22,8%), di cui donne pari a 630 unità (36,6%). Quindi l'incremento occupazionale delle donne è nettamente superiore a quello dei maschi.

Il contributo maggiore è dato dalle attività commerciali con un incremento complessivo rispettivamente del 38,5% totale e del 60,3% delle donne occupate.

*Tav. 5.8 – Occupazione complessiva per qualifica – febbraio 2011*

Qualifiche	Avvio investimento	Di cui donne	A regime	Di cui donne	Differenza tra avvio/ a regime	Di cui donne
Dirigenti	231	47	241	53	10	6
Quadri	34	14	40	13	6	- 1
Impiegati	823	408	1.085	578	261	170
Operai	3.614	643	4.416	884	801	241
Apprendisti	427	143	550	186	122	43
Part time	566	342	666	431	100	89
Altre forme di collaborazione	539	126	658	207	119	82
<b>Totale</b>	<b>6.235</b>	<b>1.722</b>	<b>7.655</b>	<b>2.352</b>	<b>1.420</b>	<b>630</b>

Fonte: Sviluppo Puglia S.P.A.; Occupazione rilevata sulla base di 1.134 domande presentate al 15 febbraio 2011

La linea di intervento prevede il sostegno anche ad iniziative relativi ai servizi sociali a domanda individuale. Ad oggi sono state presentate solo due domande, ricadenti nelle attività connesse con i servizi per l'infanzia. Si tratta di due domande per iniziative di realizzazione di asilo nido localizzate nelle province di Bari e Lecce, per un investimento complessivo proposto di circa 420.000 euro ed una richiesta di agevolazione di circa 81.000 euro (poco meno del 20%).

Come si può osservare, si tratta di servizi ad alta intensità di lavoro femminile, superiore all'80% dei dipendenti totali. Anche nella ipotesi di incremento dell'occupazione, sembra affermarsi tale situazione "strutturale" della composizione dell'occupazione alle dipendenze.

Tav. 5.9 – Occupazione nelle 2 iniziative per asilo nido – febbraio 2011

Qualifiche	Avvio investimento	Di cui donne	A regime	Di cui donne	Differenza tra avvio/ a regime	Di cui donne
Dirigenti	2	1	2	1	–	–
Impiegati	2	2	6	5	4	3
Part time	4	4	5	5	1	1
Totale	8	7	13	11	5	4

Fonte: Sviluppo Puglia S.P.A.; Occupazione rilevata sulla base di 2 domande presentate al 15 febbraio 2011

Questo dato "strutturale" era atteso, anche in base alle analisi sulla composizione di genere dell'occupazione in queste tipologie di strutture, derivanti dall'indagine ISTAT sul mercato del lavoro.

Purtroppo, si tratta ancora di poche domande, mentre ad oggi non ne sono state presentate altre nei servizi previsti quali: ludoteche, servizi non residenziali per anziani e disabili, anche questi ad alta intensità di lavoro femminile.

### 5.2.2. Aiuti agli investimenti iniziali alle piccole imprese operanti nel turismo

Con la pubblicazione dell'Avviso per la presentazione delle istanze di accesso ai sensi dell'articolo 15 del Regolamento (B.U.R.P. n. 37 del 25/02/2010), è stato possibile presentare proposte progettuali nell'ambito di attività turistico alberghiere.

Le agevolazioni sono destinate a sostenere gli investimenti e a migliorare le condizioni di accesso ai servizi finanziari da parte delle piccole imprese per interventi di miglioramento della qualità delle struttu-

re turistico-alberghiere, anche mediante il recupero del patrimonio immobiliare di pregio.

Gli investimenti possono riguardare l'ampliamento, l'ammodernamento e la ristrutturazione delle strutture turistico – alberghiere, ivi comprese le strutture di servizi funzionali allo svolgimento dell'attività, la realizzazione di strutture turistico – alberghiere attraverso il recupero ed il restauro di immobili di particolare pregio storico – architettonico, la realizzazione o l'ammodernamento degli stabilimenti balneari e la realizzazione e/o la gestione di approdi turistici.

Anche questa tipologia di azione è “a sportello” e vede un coinvolgimento attivo di un Soggetto Finanziatore e/o il sistema dei Confidi, tenuti ad inoltrare la domanda di accesso alle agevolazioni a Puglia Sviluppo S.p.A., in qualità di Organismo intermedio di attuazione dell'intervento.

A dicembre 2010 erano state presentate complessivamente n. 30 proposte progettuali per un totale di investimenti pari a poco più di 17 Mio EUR. Delle 30 proposte progettuali presentate, 10 sono già state approvate dal Comitato un investimento ammesso pari poco più di 5 Mio EUR e un contributo regionale pari a circa 1 Mio EUR.

*Tav. 5.10 – Domande approvate per tipologia di investimento- Turismo – dicembre 2010*

Categorie	domande approvate dal CTR	Importo investimento ammissibile	Totale contributo concedibile
a) ampliamento/ ammodernamento	6	1.836.572	512.653
b) riqualificazione immobile	1	2.758.234	447.634
c) stabilimenti balneari	3	710.353	141.168
d) approdi turistici	0	–	–
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>5.305.158</b>	<b>1.101.455</b>

Fonte: Sviluppo Puglia S.P.A.

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

Tav. 5.11 – Domande approvate, per province- Turismo – dicembre 2010

Province	domande approvate dal CTR	Investimenti ammissibili	contributo provvisorio
Bari	1	321.507	67.358
BAT	0	–	–
Lecce	1	32.200	5.379
Taranto	2	212.526	43.385
Foggia	3	1.108.641	346.818
Brindisi	3	3.630.283	638.514
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>5.305.158</b>	<b>1.101.455</b>

Fonte: Sviluppo Puglia S.P.A

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

Sotto il profilo occupazionale, l'analisi ha riguardato 35 domande presentate al 15 febbraio 2011. Complessivamente le iniziative imprenditoriali prima dell'avvio dell'intervento evidenziano un'occupazione pari a 262; le donne rappresentano il 40% del totale. Si tratta di una quota nettamente superiore a quella registrata con la precedente linea di azione. Tale dato era anche atteso, poiché le attività turistico-ricettive sono ad alta intensità di lavoro femminile rispetto a quelle dell'industria manifatturiera.

Tav. 5.12 – Occupazione complessiva per qualifica- Turismo – febbraio 2011

Qualifiche	Avvio investimento	Di cui donne	A regime	Di cui donne	Differenza tra avvio / a regime	Di cui donne
Dirigenti	8	1	10	1	2	–
Quadri	2	–	4	1	2	1
Impiegati	37	19	58	33	21	14
Operai	112	42	130	57	18	15
Apprendisti	1	1	13	7	12	6
Part time	54	26	90	53	36	27
Altre forme di collaborazione	48	15	82	44	34	29
<b>Totale</b>	<b>262</b>	<b>105</b>	<b>386</b>	<b>195</b>	<b>124</b>	<b>90</b>

Fonte: Sviluppo Puglia S.P.A; Occupazione rilevata sulla base di n. 35 domande inviate telematicamente al 15 febbraio 2011

A regime si prevede un incremento dell'occupazione di 124 unità (+ 47,3%), di cui donne pari a 90 (85,6%). Le attività turistico-ricettive si confermano, quindi, ad alta intensità occupazionale femminile: l'incremento occupazionale delle donne è circa tre volte quello dei maschi.

Tuttavia si conferma il ricorso al lavoro femminile per tipologie contrattuali part-time e atipici (stagionali o collaborazioni a tempo), mentre è scarsa la presenza delle donne tra le figure apicali (dirigenti e quadri).

### 5.3 Interventi per le piccole e medie imprese innovative

Tra gli interventi di sostegno alle piccole e medie imprese, dalla seconda metà del 2010 è stata avviata una iniziativa nell'ambito dell'Asse I. Linea di Intervento 1.1 – “Aiuti alle piccole imprese innovative operative” del PO Puglia 2007-2013.

L'intervento è finalizzato a consolidare e favorire la crescita delle piccole imprese innovative già operative sul territorio regionale in settori industriali.

Sono state attivate due azioni:

Azioni	Risorse disponibili
1. Aiuti alle piccole imprese innovative operative e di nuova costituzione	5 milioni di euro
2. Aiuti alle piccole imprese innovative operative	10 milioni di euro

L'analisi riguarda la seconda linea di azione riservata alle piccole imprese innovative operative, per le quali sono disponibili ad oggi i dati preliminari.

Le imprese che hanno presentato la domanda di aiuto sono 19, per un investimento complessivo di 17 milioni di euro ed un contributo richiesto per investimenti e gestione pari complessivamente a circa 11 milioni di euro.

L'interesse specifico per questo intervento riguarda la circostanza che erano previsti due innovativi criteri di premialità concernenti:

- l'attribuzione di poteri di amministratore dell'impresa proponente in capo a persone di età inferiore a 35 anni o a *donne* (criterio 2.2);
- la formalizzazione e l'adozione di un modello organizzativo che faciliti la conciliazione lavoro/famiglia al fine di favorire le pari opportunità per le donne e le persone disabili, prima della presentazione della domanda di ammissione alle agevolazioni da parte dell'impresa (criterio 2.4).

Il primo criterio di premialità intende favorire la presenza delle donne (oltre che di giovani) nei ruoli decisionali delle imprese.

Il secondo criterio intende favorire la diffusione di strumenti flessibili di organizzazione del processo produttivo, degli orari, del sistema contrattuale, ecc. che amplino le condizioni di un maggior benessere non solo nei luoghi di lavoro ma anche nell'organizzazione più flessibile del quotidiano rapporto tra ore dedicate al lavoro nella e per l'impresa e ore dedicate all'attività e alla presenza in famiglia dei lavoratori siano essi uomini e/o donne.

Una prima analisi dei dati consente di evidenziare che delle 19 imprese che hanno presentato la domanda, 11 sono già esistenti e 8 sono nuove; le imprese amministrate e gestite da donne sono 8; più dei due terzi degli amministratori sono laureati, mentre il resto ha conseguito il diploma di scuola media superiore. Infine, poco meno della metà ha una età compresa tra i 25 ed i 35 anni.

*Tav. 5.13 – Caratteristiche degli amministratori delle imprese – febbraio 2011\**

Amministratori	N. Imprese		Laurea	Diploma scuola superiore	classe di età	
	Esistenti	Nuove			25-35	36-60
Maschi	6	5	8	2	5	6
Femmine	5	3	4	3	4	4
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Puglia Sviluppo S.P.A.; \* Due imprese non hanno fornito indicazioni circa il titolo di studio dell'amministratore delegato.

L'occupazione nella fase di avvio dell'intervento ammonta a 70 unità<sup>13</sup>, di cui circa il 29% sono donne.

La nuova occupazione prevista ammonta a circa 124 unità, di cui il 54% è da attribuire alle nuove imprese.

Il settore in cui è concentrata l'occupazione, sia nella fase di avvio che negli incrementi previsti a seguito dell'investimento, è quello manifatturiero.

<sup>13</sup> Due imprese non hanno fornito i dati sull'occupazione distinti per sesso, per queste due imprese si calcolano sei occupati, per un totale complessivo di 70.

Di particolare interesse è osservare come un buon contributo all'occupazione riguardi anche il settore della Ricerca e Sviluppo (in materia ambientale, ma anche biotecnologico).

*Tav. 5.14 – Occupazione esistente per sesso e variazione occupazione prevista- febbraio 2011*

	Avvio*			Incremento previsto		
	Maschi	Femmine	Totale	Esistenti	Nuove	Totale
ITC	4	0	4	4	18	22
Manifatturiero	22	14	36	39	26	65
R&S	12	4	16	11	11	22
Altri servizi	8	0	8	3	12	12
<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>64</b>	<b>57</b>	<b>67</b>	<b>124</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Puglia Sviluppo S.P.A.\* Due imprese non hanno fornito i dati sull'occupazione distinti per sesso

Nelle imprese già esistenti al momento della presentazione della domanda, un terzo dei dipendenti sono donne, concentrate tra le categorie dei quadri e delle impiegate. Comunque si tratta di una numerosità bassa e i dati non sono significativi rispetto all'universo.

*Tav. 5.15 – Occupazione nelle imprese esistenti per qualifica – febbraio 2011*

Qualifica	Maschi	Femmine	Totale
Dirigente	3	1	4
quadro	15	7	22
impiegato	11	9	20
apprendista	0	0	0
Operaio specializzato	8	1	9
<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>55</b>

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Puglia Sviluppo S.P.A.\* due impresa hanno indicato solo il totale per 9 unità complessive

Delle 19 imprese che hanno presentato la domanda di incentivazione: 12 sono candidate alla premialità per il criterio 2.2 (di cui 8 per la titolarità femminile e 4 per la titolarità di un giovane sotto i 35 anni per i poteri di amministratore).

Le imprese che hanno chiesto il riconoscimento della premialità relativa all'adozione del modello organizzativo sono 8, di cui 5 con la previsione di misure per la conciliazione lavoro/famiglia (criterio 2.4).

*Tav. 5.16 – Imprese candidate con proponente in capo a persone di età inferiore a 35 anni o a donne (criterio di premialità 2.2) – febbraio 2011*

Amministratori	N. Imprese		Laurea	Diploma scuola superiore	classe di età		Totale
	Esistenti	Nuove			25-35 anni	36-44 anni	
Maschi	1	3	4		4		4
Femmine	5	3	3	4		8	8
Totale	6	6	7	4	4	8	12

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati Puglia Sviluppo S.P.A.

Tra le imprese candidate ai due criteri di premialità, 6 sono già esistenti, di cui 1 amministrata da un giovane con età inferiore a 35 anni e 5 da donne con età compresa tra i 35 ed i 44 anni.

Le nuove imprese sono 6, di cui 3 amministrata da giovani con età inferiore a 35 anni e 3 amministrata da donne con età compresa tra 35 e 44 anni.

La maggior parte degli amministratori delle imprese candidate ai due criteri di premialità sono laureati, uno ha conseguito anche il dottorato di ricerca. Quattro amministratrici donne hanno conseguito il diploma di scuola superiore.



## CAPITOLO 6

### AZIONI DI POLICY REGIONALE

#### 6.1 *I risultati emersi in sintesi*

I capitoli precedenti hanno consentito di delineare una situazione del mercato del lavoro delle donne a livello regionale articolato, segmentato, complesso; non poteva essere diversamente.

In questo capitolo finale non ci sono conclusioni; c'è invece il tentativo di offrire una "traccia" di una strategia di possibili azioni di policy per l'insieme dei soggetti attivi del processo decisionale a livello istituzionale, a livello della rete dei soggetti sociali (imprese e sindacati dei lavoratori), delle reti dei soggetti della società, in altri termini del "sistema Puglia". Infatti, la natura dei problemi strutturali, accentuati dalla crisi degli ultimi anni, richiede un percorso di assunzione di responsabilità a livello complessivo da parte dei diversi soggetti decisionali e di partecipazione attiva; la sola politica pubblica regionale non è più sufficiente sia per la complessità dei problemi in questione sia per le condizioni del bilancio pubblico nazionale e regionale.

La crisi in corso ha fatto emergere condizioni di criticità del mercato del lavoro femminile che derivano da lontano, probabilmente ne ha accentuato le difficoltà; pertanto situazioni congiunturali si sono cumulate con situazioni di natura strutturale.

Dopo un lieve aumento del tasso di occupazione femminile tra il 2004 ed il 2007, si è riscontrata una contrazione significativa, anche se minore rispetto a quella maschile, soprattutto perché la crisi in corso ha colpito duramente settori in cui minore è la presenza delle donne tra gli occupati<sup>14</sup> (in particolare i settori manifatturieri ed i servizi alle imprese e più orientati al mercato internazionale).

I principali risultati sono riassumibili nei seguenti punti:

- permane molto basso il tasso di occupazione femminile;
- si amplia il ricorso all'occupazione non standard, con una maggiore incidenza sulle donne;

---

<sup>14</sup> Cfr ISFOL (2011) *Mercato del lavoro e politiche di genere 2009-2010*, Roma.

- l'accesso al primo lavoro da parte delle giovani donne, rimane altamente critico; tale criticità diminuisce in relazione al titolo di studio (pur nelle difficoltà complessive, lo studio consente di acquisire un'occupazione con maggiore probabilità rispetto a quelle donne senza titolo di studio o solo con titolo di studio superiore);
- un'ampia quota di giovani donne (e anche di giovani uomini) sono nella condizione peggiore: non sono né in formazione né in una situazione di lavoro;
- per le donne che hanno una occupazione dipendente, elementi significativi di criticità si evidenziano per quelle interessate dalla nascita del primo figlio: come abbiamo evidenziato, secondo il monitoraggio della Direzione Regionale del Lavoro e della Consigliera Regionale di Parità nel 2010 vi sono state 848 dimissioni in seguito a maternità, dimissioni più o meno volontarie (soprattutto a causa della mancanza di disponibilità dell'impresa nell'offerta di opzioni di flessibilità di orario, riorganizzazione degli orari), difficoltà nel rientro in tempi sufficientemente brevi dopo la nascita del primo figlio<sup>15</sup>;
- una significativa criticità si evidenzia per le donne nella fascia di età tra 30 e 39 anni, è questa la generazione *sandwich* in cui la donna si trova nella situazione di un possibile maggior carico di cura tra figli e genitori anziani: diventano importanti le valutazioni sulle convenienze tra rimanere al lavoro e disponibilità, accessibilità, fruibilità e sostenibilità dei servizi di cura<sup>16</sup>;
- la numerosità dei figli incide in modo significativo sulle condizioni lavorative, ma in modo nettamente maggiore in Puglia che nel nord del Paese e a livello dei maggiori Paesi dell'Unione Europea;
- una bassissima quota di donne over 50 presenti sul mercato del lavoro;
- diversi settori sono ad alta concentrazione di occupazione femminile, in particolare quelli riguardanti i servizi alle persone;
- la crisi dell'occupazione degli ultimi tre anni ha colpito esclusivamente gli occupati maschi ed in minor misura le donne in Puglia con cittadinanza italiana.

<sup>15</sup> Per un'analisi approfondita su questo punto si veda ISFOL (2006) *Maternità, lavoro, discriminazioni*, Rubettino, Roma, in particolare la parte II. Del Boca D., Pasqua S., Pronzato C. (2008) *Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective*, *Dondena Working Papers n.11* october; IPR (2010) *Donne e welfare*, novembre, Milano.

<sup>16</sup> Cfr. Bertolini S.(2010) *Genere e precarietà tra lavoro e famiglia: percezioni, aspettative e strategie delle giovani donne*, *Autonomie Locali e servizi sociali*, n.1, pag 79-91.

L'analisi sulle azioni di politica regionale in merito agli effetti diretti sull'occupazione femminile ha consentito di evidenziare elementi di riflessione importanti riassumibili sinteticamente nei seguenti punti:

- i Contratti di Programmi relativi al precedente ciclo di programmazione hanno mostrato una scarsa attivazione di occupazione addizionale in generale ed in particolare per quella femminile. Come si è già argomentato, diversi sono i fattori che hanno determinato questa situazione (dalla fase negativa del ciclo economico internazionale, alle situazioni di crisi di alcune grandi imprese coinvolte, ecc.). Inoltre, per quanto riguarda l'occupazione femminile, era da attendersi uno scarso apporto poiché si tratta di settori con maggiore intensità di lavoro maschile; tuttavia, il costo complessivo per la creazione di nuova occupazione femminile risulta molto elevato rispetto a forme alternative di incentivazione;
- il sostegno alle piccole e micro imprese sia innovative che operative ha evidenziato che i settori merceologici caratterizzati da una maggiore intensità di occupazione femminile mostrano effetti diretti interessanti sull'occupazione addizionale: alcune tipologie di imprese turistiche o il sostegno alle imprese nell'ambito dei servizi alla persona. Questo risultato era atteso. Infatti, non a caso la recente letteratura in materia di occupazione femminile ha concentrato l'attenzione sul lavoro connesso con i servizi alla persona a domanda individuale come un percorso concreto ed efficace per aumentare l'occupazione femminile, modificando gli strumenti finanziari di sostegno/aiuto e il sistema dell'offerta reale di servizi di cura alla persona <sup>17</sup>;
- gli strumenti di incentivazione diretta dell'occupazione femminile si sono mostrati ancora farraginosi nei meccanismi applicativi, molto prolungati nel tempo, e con modesta capacità di attivazione finale;
- gli interventi connessi con il programma *welfare to work*, ha visto un coinvolgimento delle donne complessivamente pari a circa un terzo del totale, quota che corrisponde ai rapporti esistenti a livello di occupazione; ma anche in questo caso attualmente è ancora presto per verificare i risultati in termini di reinserimenti lavorativi;
- l'intervento relativo alle borse di studio (programma ritorno al futuro) ha visto una maggiore partecipazione di donne, ma non si conoscono attualmente gli esiti sotto il profilo dell'inserimento occupazionale e della tipologia contrattuale applicata; qualche risultato potrà esserci al termine della fase di valutazione del precedente ciclo di valutazione, nel 2012.

---

<sup>17</sup> Cfr. Bettio F., Simonazzi A. (2011) *Curiamo la disoccupazione con i lavori di cura*, InGenere, 24 febbraio; Simonazzi, A. (2010), Reforms and job quality. The case of the elder-care sector, *Work organisation labour and globalization*, volume 4 no 1; pp. 41-56.

Va osservata, infine, la carenza complessiva dei dati disaggregati per genere, tipologia professionale, titolo di studio ed età. La mancanza di dati e di un sistema di rilevazione sistematico ed a cadenza periodica rende problematica l'applicazione di strumenti importanti e ritenuti ormai non più rinviabili: *bilancio di genere a livello del sistema regionale, analisi di impatto delle politiche regionali in tema di occupazione, valutazione di impatto familiare, preliminari all'adozione di provvedimenti di intervento*<sup>18</sup>. Pertanto, al fine di operare in modo più stringente azioni di intervento e valutazioni di impatto, è necessario sviluppare in modo più sistematico e a cadenza periodica un sistema di rilevazioni statistiche caratterizzate per genere a livello regionale, che integri l'osservatorio del mercato del lavoro presso la Consigliera Regionale di Parità. In questa direzione, indicazioni autorevoli sono venute dal Governo nell'ambito del piano "Italia 2020. Programma di azioni per l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro" e da ultimo dal CNEL<sup>19</sup>.

Quelle appena indicate sono solo le principali evidenze riscontrate dall'analisi effettuata, ma non sono certo esaustive. Tuttavia, emergono nuovi elementi di criticità insieme a quelle di natura strutturale.

Sotto il profilo delle policy (cosa, come, quando e con quale intensità) si deve distinguere tra azioni di natura congiunturali e azioni orientate a modificare i nodi di criticità strutturale. In altri termini, se sono importanti azioni di policy congiunturale per contrastare nel brevissimo periodo le condizioni più difficili e più acute del mercato del lavoro regionale dovute alla crisi in corso, risultano indispensabili azioni strutturali capaci di modificarne in modo significativo i meccanismi di funzionamento.

---

<sup>18</sup> Cfr. Donati P. (a cura di) (2005) *Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie*, XIX Rapporto CIF sulla Famiglia in Italia, San Paolo, Milano; Provincia Autonoma di Trento (2009) Libro bianco sulle politiche familiari e per la natalità, *Trentinofamiglia n. 2.1*, luglio; ISFOL (2011) *Mercato del lavoro e politiche di genere 2009-2010, Appendici interviste*, Roma.

<sup>19</sup> CNEL (2010) *Il lavoro delle donne in Italia - Osservazioni e Proposte*, Luglio, in particolare il punto 8 delle proposte; Ministero del Lavoro e Ministero Pari Opportunità' (2009) *Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*, Roma; Con riferimento al menzionato piano così si esprime il CNEL "questo appare il primo piano pluriennale con al centro misure per aumentare l'occupazione femminile. Il piano, tuttavia, manca di obiettivi chiari e misurabili e di risorse per la realizzazione del piano stesso. Gran parte della strategia per stimolare la domanda di lavoro femminile è ancora basata sul contratto di inserimento che però non sembra strumento sufficiente a generare un'occupazione di lungo periodo".

L'approccio delineato probabilmente rimanda ad una fase che aggridisca in modo più incisivo i nodi strutturali evidenziati. Sotto quest'ultimo profilo si intersecano ambiti di competenza nazionali ed ambiti di competenza regionali, anche se questi ultimi tendono ad ampliarsi, verso la strumentazione fiscale e tributaria soprattutto, con lo sviluppo del processo che va sotto il nome di "federalismo fiscale".

In questa parte finale del rapporto si cerca di delineare una quadro essenziale e sintetico degli approcci e degli strumenti di policy in materia di sostegno all'occupazione femminile.

## 6.2 Quali politiche?

La letteratura e la documentazione su queste materie è vastissima. Più modestamente nelle pagine che seguono si cercherà di delineare uno scenario essenziale e sintetico circa ambiti e strumenti elaborati e/o in fase di elaborazione in merito alle questioni analizzate in precedenza. La organizzazione delle questioni affrontate tiene conto dei recenti documenti di programmazione e accordi istituzionali predisposti sia a livello nazionale che regionale. Si tiene conto, altresì, di recenti contributi nelle materie analizzate sinteticamente<sup>20</sup>.

Una prima utile classificazione riguarda gli aspetti di carattere generale delle politiche in favore di un maggior accesso, permanenza e benessere delle donne nel mercato del lavoro. Lo schema seguente propone una rielaborazione ed alcune integrazioni alle indicazioni avanzate recentemente dal CNEL (2010).

---

<sup>20</sup> CNEL (2010) Il lavoro delle donne in Italia - Osservazioni e Proposte, Luglio, in particolare il punto 8 delle proposte; Ministero delle Salute e Ministero Pari Opportunità' (2009) *Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*, Roma; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2010) Piano Triennale per il lavoro – Liberare il lavoro per liberare i lavoratori, Roma; Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (2010) *Italia 2020 – Piano di azione per l'occupabilità dei giovani*, Roma; ISFOL (2011) *Mercato del lavoro e politiche di genere 2009-2010*; La programmazione regionale della Puglia in attuazione della L.R. 7/2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia" e dei fondi strutturali per il ciclo 2007-2013 con particolare riferimento al PO FESR – Asse III "Inclusione sociale e servizi per la qualità della vita e l'attrattiva territoriale" e PO FSE Asse III- "Inclusione Sociale".

Politiche per le famiglie	Agevolazioni fiscali alle famiglie Credito di imposta per le spese di cura, direttamente alle donne lavoratrici Detrazione di imposta per bambini in età pre-scolare
Politiche per incentivare l'assunzione nelle imprese	Incentivi all'assunzione; Credito di imposta per le imprese per l'assunzione di donne; Contratto di inserimento; Parificazione dell'aliquota contributiva per lavoro subordinato e lavoro a progetto, nettamente più bassa; Contributi aggiuntivi per l'assicurazione contro la disoccupazione a carico dei datori di lavoro che assumano con contratto a tempo determinato.
Politiche per le professioni e l'imprenditoria femminile	Normativa nazionale di incentivazione dell'imprenditoria femminile; Strumenti di sostegno regionale per la imprenditoria femminile
Politiche per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Sostegno all'offerta di orari flessibili e/o ridotti; all'offerta di servizi (pubblici o privati) di cura, sia per l'infanzia che per altri familiari dipendenti (anziani e disabili); Organizzazione dei tempi del lavoro e dei tempi della città

Parte di queste misure sono di competenza nazionale, soprattutto quelle di natura fiscale generale, altre sono anche di competenza regionale. Con il federalismo fiscale la Regione avrà competenza anche sulle politiche fiscali (modificazione di aliquote, fiscalità di impresa, ecc).

Le misure connesse con un credito di imposta per le attività di cura e/o le detrazioni per bambini in età pre-scolare avrebbero anche un effetto positivo sull'occupazione femminile, attraverso un incremento della domanda di servizi di cura ed alle famiglie, favorendo anche condizioni di uscita dalla trappola della povertà<sup>21</sup>.

Infine, sul piano fiscale sono state avanzate proposte di agevolazioni fiscali alle imprese che assumono donne e che promuovono azioni positive in materia di conciliazione vita-lavoro (progetti specifici, asili nidi aziendali, orari flessibili ecc)<sup>22</sup>.

Controverse sono le questioni connesse con gli strumenti di incentivazione per l'assunzione delle donne nelle imprese. La complessità è data dalle diverse convenienze tra la grande impresa, la media e medio-

<sup>21</sup> Cfr., CNEL (2011); Boeri T., Del Boca D. (2007) "Chi lavora in Famiglia?" [www.la voce.info](http://www.la voce.info); Casarico A; Ceriani L., Profeta P. (2010) Fisco in favore delle famiglie con bambini in età pre-scolare: due proposte ed una simulazione, Short Notes Series, 1, febbraio, CRPS – Università Bocconi; Bettio F. and Verashchagina A. (2009) *Fiscal systems and female employment in Europe*, Fondazione Brodolini,

<sup>22</sup> ISFOL (2011), *Appendici Interviste*, op.cit.

piccola impresa e la piccole e micro imprese. Il tessuto produttivo regionale è in prevalenza di piccola e microimpresa, con scarsa presenza di imprese di medie e grandi dimensioni.

Nello schema si sono indicati, per semplicità, due approcci di policy contrapposti: quella più comune che insiste su meccanismi di incentivazione all'assunzione; una seconda, ribadita recentemente da De Simone G. (2011) che sostiene la necessità di operare, invece, sulla parificazione delle aliquote contributive tra lavoro a tempo indeterminato e quello a progetto; su una contribuzione aggiuntiva per l'assicurazione contro la disoccupazione a carico dei datori di lavoro che assumano con contratto a tempo determinato<sup>23</sup>.

Gli incentivi alle imprese si basano su una esperienza di lunga data a partire dalla legge 125/1992, su cui si sono incentrati strumenti di sostegno e di incentivazione diversi a livello regionale. L'auspicabile riordino degli incentivi alle imprese dovrà riguardare anche la parte relativa all'imprenditoria femminile, allo start up di imprese e allo sviluppo dell'impresa, coinvolgendo la strumentazione specifica a livello regionale.

Le politiche di conciliazione tra la vita familiare e la vita lavorativa abbracciano un ampio ventaglio di interventi, azioni e sostegni che coinvolgono una molteplicità di soggetti (dalle istituzioni pubbliche, alle imprese, ai sindacati dei lavoratori, all'organizzazione dei servizi pubblici e dei servizi alle famiglie, ecc.). Inoltre, la Carta delle Pari Opportunità<sup>24</sup> ha consentito di superare il concetto che le politiche di conciliazione fossero destinate esclusivamente alle donne, affermando la necessità di sviluppare azioni positive per un riequilibrio delle responsabilità familiari e lavorative per ambo i sessi.

In Italia un contributo significativo allo sviluppo delle politiche di conciliazione è da attribuire alla legge 53 del 2000 e al successivo "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità". Tuttavia, tale legge è stata disegnata per la

---

<sup>23</sup> De Simone G. (2011) Precarietà e stabilità. Proposte per salvarsi, InGenere 24 marzo. L'autrice inserisce queste indicazioni nell'ambito di una discussione sul rapporto tra stabilità del rapporto di lavoro e tutele standard, sfatando "il mito del contratto a tempo indeterminato come sinonimo di stabilità e panacea di tutte le carenze di diritti (di maternità, di conciliazione, etc.)" e sostenendo la necessità di un approccio "neo-regolativo" in cui questi interventi non vengano percepiti dall'impresa come punitivi bensì orientati a "finanziare servizi per l'occupazione, formazione per i lavoratori precari, significativi assegni di disoccupazione, adeguate tutele previdenziali, etc..

<sup>24</sup> Cfr Commissione Europea (2010) *Maggiore impegno verso la parità tra donne e uomini - Carta per le donne Bruxelles*, COM(2010)78 definitivo; Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro.



grande impresa e per la tipologia di lavoro standard: lavoro dipendente e a tempo determinato, mentre è sostanzialmente inadeguata alle situazioni di lavoro emerse nel corso di questi anni, con lo sviluppo del lavoro *non standard*<sup>25</sup>.

La politica di conciliazione costituisce “*Il cuore delle azioni in favore della occupazione femminile, che si realizza attraverso la rimodulazione dell’orario di lavoro – per la quale è stato richiesto un avviso comune alle parti sociali – e la promozione dei servizi di cura alla infanzia con particolare riguardo ai nidi familiari*” (pag. 15. Piano triennale per il lavoro, 2010).

Indubbiamente, le politiche di conciliazione costituiscono un ambito importante e significativo per favorire l’occupazione femminile sotto diversi profili.

Anzitutto aumenta la domanda di servizi per la famiglia e per questa via si favorisce la crescita di occupazione addizionale in settori a maggiore presenza femminile, come si è evidenziato nella prima parte di questo rapporto in proposito, recenti studi hanno evidenziato la crescita occupazionale dei servizi di cura con un effetto ampiamente positivo sull’occupazione femminile (si va da dai Paesi Scandinavi con un peso dell’occupazione nei settori di cura sul totale tra il 14-16%, alla Germania intorno al 9%, all’Italia intorno al 4% di poco superiore alla Romania, ultima tra i Paesi UE<sup>26</sup>).

In secondo luogo, aumentano i redditi familiari con effetti favorevoli sulla fecondità, sulla riduzione del rischio della povertà familiare e dei bambini. Diversi studi ormai evidenziano una forte correlazione positiva tra aumento dell’occupazione femminile e fertilità, tra aumento dell’occupazione femminile e minore rischio della povertà familiare. In questo ambito si manifestano situazioni “duali” tra aree centro-nord europee ed area del mediterraneo<sup>27</sup>.

<sup>25</sup> A proposito della l. 53/2000, Donati P. sostiene che ha costituito un passo avanti in Italia in materia di politiche di conciliazione, ma che “è diventata presto obsoleta: si tratta infatti dell’ultima ‘legge fordista’, perché si rivolge alla donna che ha un’occupazione a tempo indeterminato nella grande impresa, e in particolare nella Pubblica Amministrazione, mentre le donne hanno una presenza nel mercato del lavoro sempre più diversa da quel modello” pag. 5. Donati P.P. (2011) La conciliazione famiglia-lavoro in europa: dall’assetto assistenziale al modello relazionale, Conferenza delle Regioni Europee su Conciliazione famiglia-lavoro 28-29-30 gennaio 2010, Abano Terme (PD); CNEL (2011) op. cit.

<sup>26</sup> Villa P. (2009), “La difficile strada verso l’indipendenza economica per le donne in Italia: dalla protezione nella famiglia al lavoro retribuito”, in: *Economia e Lavoro*, Anno XLIII, maggio-agosto, n. 2 (pp. 37-58); Bettio F., Simonazzi A (2011) “Curiamo la disoccupazione con i lavori di cura”, *InGenere* 24 febbraio.

<sup>27</sup> Villa P. (2011) Figli e lavoro, il fallimento del “Club Med”, *In Genere*, 27 gennaio; Arpino B., Pronzato C., Tavares L. (2010) All in the Family: Informal Childcare and Mothers’ La-



In terzo luogo, diversi studi hanno evidenziato come la relazione tra decisioni in merito ai carichi di cura e decisioni in merito alla partecipazione al mercato del lavoro dipendono in modo significativo dalla dimensione e dalle caratteristiche delle politiche sociali. Del Boca D., Pasqua S., Pronzato C. (2008) in un'analisi allargata ai paesi della U.E trovano che una quota non trascurabile delle differenze nelle decisioni di partecipazione delle donne al mercato del lavoro in relazione al carico di cura dei bambini dipendono dalle caratteristiche delle politiche sociali nei diversi Paesi; mentre le “variabili di contesto” hanno un impatto trascurabile. Inoltre, è l'incertezza dello status occupazionale ad influenzare le decisioni in materia di conciliazione e di fertilità<sup>28</sup>.

Le politiche di conciliazione aiutano le donne e, in parte, le relazioni all'interno del nucleo familiare, facilitando al tempo stesso una maggiore partecipazione delle prime al mercato del lavoro e favorendo un modesto processo di riequilibrio nei carichi di cura familiare tra i due sessi. Tuttavia, rimane il problema di fondo: perché vita lavorativa e vita familiare sono in conflitto? È strutturale la separazione tra momento di vita familiare e momento di vita lavorativa? In altre parole, è possibile superare questa alternativa/separazione e non dover scegliere a chi dedicarsi di più tra famiglia e lavoro? (Donati P.P. 2009)<sup>29</sup>.

Una classificazione degli strumenti di intervento delle politiche di conciliazione può essere rappresentato nel seguente schema tratto da Donati P., Prandini R. (a cura di) (2009).

---

Misure e interventi cosiddetti family friendly nell'ottica della conciliazione	
legislazione sui tempi e condizioni di lavoro e altri	Part-time: Orari flessibili (flexitime) (flessibilità in entrata e uscita, ecc.); Banca delle ore;
arrangiamenti normativi (contratti collettivi, regolamenti aziendali, ecc..)	Contratti a tempo determinato, lavoro interinale e su progetto, lavoro a coppia o job-sharing, lavoro a turni, lavoro intermittente; Telelavoro e lavoro a distanza (da casa); Sgravi fiscali e altre agevolazioni economiche (centrali o locali) per favorire i contratti di cui sopra

---



---

bour Market Participation All in the Family: Informal Childcare and Mothers' Labour Market Participation, DONDENA Centre for Research on Social Dynamics Bocconi University, No. 24; ISFOL (2006) op. cit.; Cfr. OCSE (2010) *Gender Brief*, marzo.

<sup>28</sup> Cfr. Modena F., Sabatini F. (2010) *I Would if I Could: Precarious Employment and Childbearing Intentions in Italy*; Department Of Economics, University of Trento, n. 13; Bertolini S. (2010) Genere e precarietà tra lavoro e famiglia: percezioni, aspettative e strategie delle giovani donne, *Autonomie Locali e servizi sociali*, n.1, pag 79-91;

<sup>29</sup> Riva E (2010) sostiene che “Le scelte occupazionali, come quelle di ripartizione del lavoro di cura, vengono prese secondo un calcolo di natura familiare, più che individuale” (pag.118).

La legislazione sui congedi e altre forme tutelate di sospensione del lavoro	<p>Congedi di maternità; Congedi di paternità; Congedo parentale; Congedo familiare; Congedo per adozione</p> <p>Agevolazioni per le interruzioni di carriera dovute a motivi familiari;</p> <p>Programmi di formazione e riqualificazione al rientro dal congedo;</p> <p>Incentivi fiscali ed economici ai datori di lavoro per la realizzazione delle misure di cui sopra</p>
Servizi esterni e altre misure per favorire i compiti di cura della famiglia	<p>a) infanzia: Nidi organizzati da vari enti (enti locali, aziende, privato sociale) e con varie modalità (istituzionali, domiciliari, ecc.), scuole dell'infanzia, ecc.. Voucher, titoli di accesso a servizi o assegni di servizio</p> <p>b) membri non autosufficienti (portatori di handicap, anziani): Servizi di respite ('sollievo') temporaneo per famiglie con persone non autosufficienti</p> <p>c) Sgravi fiscali e altre agevolazioni alle aziende o enti pubblici e privati che si fanno carico dei suddetti servizi di cura per le famiglie dei dipendenti</p>
Altre misure di sostegno da parte di istituzioni pubbliche, datori di lavoro, organizzazioni di privato sociale e reti informali	<p>a) Sostegni di istituzioni pubbliche: Progetto "Un anno in famiglia" ("in famiglia a tempo pieno o parziale")</p> <p>b) Sostegni aziendali: Informazione, consulenza e assistenza ai singoli lavoratori circa le chances di utilizzare misure di conciliazione;</p> <p>Messa a disposizione di consulenti interni o esterni per la conciliazione lavoro-famiglia; Contratti aziendali di tipo relazionale</p> <p>c) Sostegni da parte di organizzazioni di terzo settore: Associazioni (sociali, familiari, ecc..) che offrono consulenza e servizi su solidaristici su basi di mutualità o reciprocità</p> <p>d) Sostegni di reti informali: Banche del tempo; Organizzazioni di vicinato (esempio "nonni organizzati")</p>
Interventi sistemici	Sono quegli interventi che utilizzano in modo combinato l'insieme dei dispositivi precedenti; Esempio: Audit famiglia & lavoro

In questo schema le politiche di conciliazione sono riassumibili in quattro principali aree di azione, ciascuna con una pluralità di interventi specifici. Si tratta di un ventaglio di strumenti che rimanda ad una strategia di natura sistemica per il buon funzionamento delle politiche di conciliazione e che incidono su tre ambiti: maggiore partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne, un maggiore riequilibrio nei carichi di cura tra le donne e gli uomini considerati nella relazione familiare, riduzione delle condizioni potenzialmente "conflittuali" tra momento lavorativo e momento familiare non solo della donna ma anche dell'uomo in coerenza con gli orientamenti della Carta Europea delle Pari Opportunità già citata<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> Cfr a riguardo l'esperienza della Provincia Autonoma di Trento che ha approvato il 24 febbraio 2011 una legge in materia denominata "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità". Donati P. (2011) op.cit.

Tuttavia, l'insieme di queste azioni deve poggiare su una strategia di fondo in cui la vita familiare in quanto luogo di generazione e rigenerazione di capitale sociale non deve essere subordinata alla vita lavorativa. In proposito Donati P.P (2010) sostiene che la soluzione vada *“cercata nella direzione di uno sviluppo sostenibile – sostenibile non solo per il mondo economico e del lavoro, ma anche per la famiglia – che è un progetto di qualità di vita. Ciò significa che le misure di conciliazione debbono essere intese non già come forme di assistenza, di benevolenza, o anche come diritti politici (alla stregua degli entitlements di welfare state) nei confronti dei lavoratori, ma piuttosto come un modello di sviluppo socio-economico che si rivolge sia ai lavoratori sia a coloro che utilizzano i prodotti del lavoro, e invero riguarda tutti gli stakeholder della produzione di beni e servizi. La stessa famiglia deve essere considerata uno stakeholder dell'impresa”* (pag 16).

Le politiche di conciliazione coinvolgono, pertanto una pluralità di soggetti: Istituzioni Pubbliche, Soggetti Sociali intermedi, Imprese, Sindacati dei Lavoratori.

Recentemente è stata approvata la legge delega n.183/2010 che prevede (art.46) la revisione:

- degli incentivi e sgravi contributivi finalizzati al sostegno dei regimi di orario flessibile connessi con le necessità di conciliazione tra lavoro e vita familiare, dell'occupazione femminile; per l'occupazione femminile;
- della normativa relative al part-time ed al telelavoro;
- della normativa in materia di congedi parentali con riferimento all'estensione della durata e all'incremento dell'indennità;
- delle politiche di sviluppo dei servizi di cura;
- delle politiche per l'inserimento ed il reinserimento lavorativo;
- delle politiche di sostegno all'imprenditoria femminile;
- delle azioni di contrasto alla discriminazione di genere;
- degli strumenti di rilevazione dei dati e delle informazioni in un'ottica di genere al fine di meglio programmare gli interventi e valutarne l'impatto in termini di genere.

In questo percorso si integra il recente Accordo tra Governo e Parti Sociali per azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro siglato il 7 marzo 2011, che individua diversi ambiti tematici di intervento.

Orari	<ul style="list-style-type: none"> <li>– contrattazione di regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale e correlati alla conciliazione;</li> <li>– <i>possibilità di beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario in entrata e in uscita, entro i primi tre anni di vita del bambino, fermo restando il monte orario complessivo previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento;</i></li> <li>– <i>possibilità di ricorso alla banca delle ore e, là dove possibile, di meccanismi di banca ore specificamente dedicati ai lavoratori e lavoratrici con esigenze di conciliazione, entro i primi ventiquattro mesi di vita del bambino;</i></li> <li>– <i>possibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, di usufruire, a fini di conciliazione, di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;</i></li> <li>– impegno, compatibilmente con le esigenze di servizio, a trovare possibili soluzioni negoziali in merito alle esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria.</li> </ul>
Lavoro a tempo parziale	possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno;
Telelavoro	possibilità dell'impiego del telelavoro, anche misto, in periodi con maggiori esigenze di conciliazione;
Permessi	<ul style="list-style-type: none"> <li>– utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità individuale o banca delle ore da far fruire in via prioritaria ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione;</li> <li>– possibilità di concordare con il datore di lavoro, nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa, (ad es. a risultato, telelavoro, oppure utilizzando "ad ore" i giorni di permesso o congedo per gravi motivi familiari);</li> <li>– possibilità di concedere permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;</li> </ul>
Rientro dalla maternità	impegno, al rientro dalla maternità, di assegnare la lavoratrice alle stesse mansioni ovvero a mansioni equivalenti; verifica della possibilità di fornire alla lavoratrice o al lavoratore, durante il congedo di maternità e i congedi parentali nonché al rientro, corsi mirati di aggiornamento /formazione assicurando il pieno reinserimento professionale;
Welfare aziendale	forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali
Criteri di valutazione della produttività	Individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione.
Congedi parentali	Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nelle politiche di conciliazione un ruolo importante è dato dall'impresa e dalle relazioni impresa-sindacato-soggetti intermedi organizzati nelle diverse forme più o meno strutturate: si tratta del *welfare aziendale*, che costituisce una parte significativa dell'insieme delle azioni che vanno sotto il nome delle Responsabilità Sociale dell'Impresa (RSI).

Gli ambiti di azione solitamente sono articolate in quattro aree (Costa G., Gianecchini M., 2005).

- a. Temporale: concerne l'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro;
- b. Spaziale: concerne l'organizzazione degli spazi lavorativi sia in termini fisici che logistici;
- c. Servizi per la famiglia: concernono azioni connesse con le responsabilità familiari;
- d. Servizi per i lavoratori: concernono azioni connesse con il benessere dei dipendenti.

Un recente studio ha invece utilizzato una diversa classificazione più operativa e implementata da Great Place to Work® Italia per individuare le migliori 35 imprese in termini di luoghi di lavoro a più alto contenuto di welfare aziendale (ICSR 2011):

Servizi on site	Servizi di disbrigo di pratiche; Polizze assicurative agevolate; Consulenza su ricollocazione aziendale; Consulenza legale/finanziaria; Mensa,
Flessibilità nei tempi e nel luogo di lavoro	Orario flessibile; Part-Time; Banca ore; Contratto di lavoro ripartito; Telelavoro; Programma di ferie flessibile; Politiche codificate per gli incontri di lavoro;
Politiche a supporto della maternità, paternità e famiglia	Congedo di maternità; Congedo di paternità; Congedo parentale; Permesso per motivi familiari; Politiche di sostegno al rientro da lunga assenza; Supporto finanziario per figli; Counselling alla genitorialità; Asilo nido aziendale/ convenzioni
Benessere	Palestra/convenzioni; Piano di prevenzione salute per famigliari; Assistenza medica agevolata per i dipendenti; Assicurazione sanitaria per famigliari e dipendenti
Servizi a supporto dei familiari dei dipendenti	Borse di studio/vacanze premio per i figli; Servizio di assistenza per dipendenti con famigliari bisognosi di cura; Sconti e convenzioni
Formazione del personale	Proposta di corsi formativi non legati al lavoro; Formazione ai dipendenti sui temi in esame; Formazione manageriale sui temi in esame; Comunicazione di politiche interne ad hoc; Coinvolgimento dei dipendenti nella definizione di politiche ad hoc.

Le 35 migliori imprese analizzate sono concentrate nel Centro Nord, di cui oltre due terzi in Lombardia. Si tratta di imprese che vanno da 60 a 1.000 dipendenti in media.

La maggioranza delle imprese ha evidenziato maggiori livelli di produttività, soprattutto con riferimento alle PMI; oltre un terzo ha indicato una migliore soddisfazione del dipendente; una buona parte ha ridotto l'assenteismo.

Le criticità riscontrate: difficoltà organizzative, resistenze/dubbi in termini di efficacia delle innovazioni in termini di welfare aziendale.

Allo schema indicato in precedenza deve essere aggiunto un importante indicatore che è quello della *sicurezza nel mondo del lavoro e dell'impresa* che non è "asessuato", ma che ha implicazioni diverse a seconda del genere. Recentemente, in Puglia, è stata posta l'attenzione su questo tema specifico, ma di grande rilevanza, con la proposta di legge popolare elaborata dalla CISL<sup>31</sup>.

Nel contesto delle politiche di conciliazione, ed in modo particolare del welfare aziendale, sembra interessante la proposta avanzata da Donati (2009a) di una nuova tipologia di contratto che venga considerata, tra le diverse voci contrattuali, la variabile "tempo di famiglia"; l'Autore l'ha definito "contratto relazionale" con i seguenti contenuti: *contratto di lavoro: f (componente monetaria, componente di stato sociale, componente di welfare aziendale, componente di tempo per la famiglia)* (Donati P. 2009a, pag 317).

Questo approccio è compatibile e quindi percorribile alla luce dello sviluppo della contrattazione di secondo livello sia per l'impresa che in ambito territoriale.

### **6.3. Politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare in Puglia**

La Puglia non parte da zero sulle politiche di sostegno all'occupazione femminile, ma soprattutto in materia di politiche di conciliazione. Diverse esperienze significative sono state avviate in attuazione della L.R. 7/2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia".

Il percorso intrapreso si basa sull'assunto che, in una fase di grandi modificazioni sotto il profilo istituzionale, economico, socio-demografico, le politiche di conciliazione assumono un ruolo rilevante con riferimento sia alle problematiche dello sviluppo regionale sia alle questioni connesse con il ridisegno delle politiche di welfare.

---

<sup>31</sup> La ricerca della CISL è stata presentata al seminario su *Donna: Percezione del rischio sul lavoro*, 28 marzo 2011, Bari.

In questo scenario di medio periodo, le politiche di conciliazione costituiscono uno strumento importante nel delineare forme di sviluppo locale equo e sostenibile in cui le persone (uomini e donne) risultino sempre più al centro del processo di sviluppo del territorio.

Gli interventi sviluppati nel corso del 2010 si collocano in diverse aree di intervento dalla revisione delle politiche dei tempi e degli spazi in ottica family friendly, alla realizzazione di strutture per l'accoglienza dei bambini e di strutture socio assistenziali per le persone non autosufficienti, dai contributi per l'acquisto di servizi di conciliazione, ai contributi per l'integrazione al reddito per la sperimentazione di modalità flessibili di lavoro.

Nel seguente schema sono evidenziate le iniziative in corso, alcune concluse, altre in fase di attuazione, altre ancora in fase istruttoria; segue una breve descrizione di ciascun intervento.

1. Piani dei Tempi e degli Spazi	2.000.000
2. Patti sociali di genere (2010)	1.000.000
3. Progetto R.O.S.A	4.000.000
4. Voucher per l'acquisto di servizi per la conciliazione vita – lavoro:	12.000.000
5. Programma Nidi sia pubblici che privati e contributi per la gestione (2008-2010)	79.500.000
6. Programma infrastrutture sociali (2008-2010)	70.000.000
7. Protocollo d'Intesa con Ente Bilaterale Artigianato Puglia in rappresentanza del sistema degli Enti Bilaterali pugliesi – Costituzione di Fondi per la flessibilità del lavoro,	1.500.000

\*Al netto dei 12 mio di euro per i voucher di conciliazione già evidenziati al punto 3 e delle risorse impegnate per l'attuazione del protocollo di cui al punto 6

### *Piani dei Tempi e degli Spazi*

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

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

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



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

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

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

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

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

### *Patti sociali di genere*

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

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



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

### *Progetto R.O.S.A*

R.O.S.A. – Rete per l'Occupazione e i Servizi di Assistenza<sup>32</sup> – è un progetto finalizzato alla costruzione di una rete istituzionale di soggetti che, a vari livelli, promuovono interventi e azioni volte a favorire l'emersione dal lavoro irregolare nel settore della cura domiciliare e a sviluppare politiche e strumenti di conciliazione.

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

Gli step realizzati nel 2010 sono stati:

- la creazione, presso i CPI, di appositi elenchi provinciali per l'iscrizione degli assistenti domiciliari, elenchi differenziati sulla base delle competenze certificate e dei titoli di studio (obbligo scolastico, maggiore età, permesso di soggiorno, ecc.). sono oltre 4000, nella quasi totalità donne, le persone iscritte attualmente agli elenchi provinciali: di queste, 1008 già in possesso di profilo professionale qualificato e pronte ad essere assunte dalle famiglie richiedenti; 2011 quelle che hanno manifestato un bisogno formativo rispetto al profilo professionale e per le quali nel 2011 sarà attivata la formazione; 301, infine, prive di requisito minimo di accesso per le quali si prevede di costruire un percorso di inclusione socio lavorativa specifico.
- erogazione di incentivi alle famiglie che assumono gli assistenti familiari dalle apposite liste. Gli incentivi sono commisurati al valore dei contributi previdenziali versati nell'arco di un anno e comunque sino a un massimo di euro 2.500,00. Saranno circa 800 gli assistenti che potranno essere assunti grazie all'erogazione di tale contributo famiglie.

### *Voucher per l'acquisto di servizi integrativi per l'infanzia*

Sempre per soddisfare le esigenze di conciliazione vita-lavoro, nonché per favorire la sinergia tra una azione regionale volta a sostenere la

---

<sup>32</sup> ROSA è un progetto approvato dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e promosso dalla Regione Puglia, In Puglia, unica Regione del sud ad essere finanziata, e a trovare attuazione grazie allo sforzo congiunto dell'amministrazione regionale, delle 6 Province pugliesi e dell'Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Lecce.

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

Nel 2010, si registrano 270 strutture a fronte delle 80 del 2008, per un totale di bimbi ospitati in asili nido e servizi per la prima infanzia nell'anno scolastico precedente pari a circa 7.800 unità con un incremento dell'85% complessivo.

### *Programma "Asili Nido"*

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

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

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

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

beneficiario di questo finanziamento che nel 2011 aggiungeranno circa altri 2.500 posti nido;

- circa 3.5 milioni di euro, sono stati destinati all'apertura di sezioni primavera per due annualità successive.

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

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

### *Rete di infrastrutture sociali*

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

La rete delle unità di offerta incentivate a vario titolo con i finanziamenti di cui alla Linea 3.2 del PO FESR 2007-2013 è ormai assai diffusa sul territorio regionale, supera le 200 unità, molte delle quali in corso di realizzazione, ed assai differenziata per tipologie di servizi attivati o da attivare, tra cui centri diurni per anziani e disabili psicofisici, case di riposo, comunità socio educative per minori, case famiglia, centri di riabilitazione per disabili, per soggetti autistici, centri diurni per malati di Alzheimer, alberghi diffusi per immigrati.

La finalità strategica di questa politica è rivolta sia ad accrescere l'attrattività del territorio regionale con la qualificazione del sistema di offerta di servizi di cura alla persona e alla famiglia, sia a promuovere l'inclusione sociale e la produzione di risposte regionali a un sistema di bisogni assai differenziato che fino agli anni scorsi trovava non di rado

risposte fuori dalla nostra Regione, con gli intuibili effetti sia in termini di mancata occupazione attivata sul territorio, sia in termini di risorse economiche utilizzate per sostenere una sorta di “mobilità passiva” fuori Regione, oltre che in termini di costo sociale legato alla lontananza dei destinatari degli interventi di assistenza dai propri contesti di vita e familiari.

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

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

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

I risultati delle prime analisi effettuate, pur in attesa di estenderle sull'intera platea dei progetti ammessi a finanziamento sull'Asse III del PO FESR, sono stati i seguenti: su un totale di quasi 119 milioni di euro investiti da parte della Regione per sostenere gli investimenti pubblici e privati, si registra dai piani occupazionali un incremento di circa 1.634 unità di lavoro, e il 76% di questi nuovi posti di lavoro da attivare per effetto dell'incremento dell'offerta dei servizi per le persone e le famiglie è determinato da occupazione femminile. Tale incidenza sale a quasi l'88-90% se consideriamo i soli investimenti per la realizzazione di asili nido e servizi per la prima infanzia.

### *Costituzione di Fondi per il sostegno alla flessibilità nel lavoro*

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

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

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

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

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

### **6.4 Proposte dalla Conferenza regionale itinerante per il lavoro delle donne**

Nel corso del 2010 è stata organizzata, a cura della Consigliera di Parità della Puglia in collaborazione con l'Assessora al Welfare, la Conferenza itinerante "Donne e lavoro: una sfida per la Puglia" con l'obiettivo di delineare una strategia per l'occupazione femminile. La conferenza è stata itinerante e ha riguardato le sei province pugliesi.

I risultati<sup>33</sup> di questi incontri sono evidenziati sinteticamente nel seguente schema.

#### *1. Dimensione Culturale*

Molti interventi hanno evidenziato la dimensione culturale per affrontare in modo adeguato e strutturale le questioni del lavoro delle donne, delle azioni di conciliazione e del processo di riequilibrio delle

---

<sup>33</sup> I risultati si basano sui resoconti scritti ed ufficiali predisposti per ciascun incontro a cura della Consigliera di Parità della Puglia.

responsabilità familiari tra i due sessi. Si tratta di una strategia di lungo periodo che deve coinvolgere diversi soggetti: dalle imprese, ai sindacati dei lavoratori, ai soggetti sociali intermedi per lo sviluppo dei servizi, alle istituzioni.

## 2. Le imprese

È necessario distinguere tra medio-grande e grande impresa e piccola e microimpresa.

Il tessuto produttivo pugliese è composto per la grande maggioranza da piccola e microimpresa.

Mentre le imprese di maggiori dimensioni hanno le condizioni tecniche, organizzative, gestionali e finanziarie per poter ridurre le barriere all'ingresso di giovani donne, predisporre strumenti di welfare aziendali attraverso anche la spinta dei contratti di secondo livello aziendale e/o territoriale; le piccole e microimprese evidenziano maggiori difficoltà. Per esempio, i “costi di maternità” hanno una diversa incidenza tra le imprese con oltre 100 addetti e quelle con meno di 10. Mentre per le prime i costi della maternità sembrano trascurabili (Cuomo S. Mapelli A. 2009; Casarico A, Profeta P 2010), per le seconde non lo sono: assenze di una donna in maternità su dieci dipendenti significa che manca il 10% del personale. A questo va aggiunto il costo di anticipazione ed altri costi.

Come sottolineato in questo rapporto lo scorso anno si è registrato un numero elevato (relativamente alle donne occupate) di dimissioni per maternità, dati segnalati dalle direzioni provinciali del lavoro. Molte di queste dimissioni per maternità riguardano donne tra 30 e 35 anni al secondo bambino e avvengono a causa delle difficoltà di conciliazione; inoltre molte donne sono “gentilmente” invitate a lasciare il lavoro perché creano difficoltà all'azienda che deve anticipare la maternità e in più sostituire la lavoratrice assente. Molte lavoratrici, poi, vorrebbero rientrare, ma trovano enormi barriere.

La donna nel periodo della maternità diviene purtroppo un soggetto in “fascia debole” che va affiancato e supportato. Si potrebbe, con un piccolo sforzo offrire un servizio integrato di informazione, accompagnamento e supporto, *prima* di accettare la richiesta di dimissioni.

Nelle imprese artigiane, che hanno una presenza significativa nel tessuto produttivo regionale, c'è una presenza limitata delle donne. Ci sono settori come quelli delle imprese edili e degli autotrasporti, che pure in altre regioni vedono la partecipazione delle donne, che non sono affatto presi in considerazione, molto probabilmente per un problema culturale.

L'artigianato è il settore dei mille mestieri, manca la spinta per far diventare più donne imprenditrici.

Pertanto vanno definite azioni specifiche e a carattere strutturale per queste tipologie di imprese. Bisognerà fare tesoro dell'esperienza in corso in attuazione del Protocollo di Intesa con l'Ente Bilaterale Artigianato Puglia. Inoltre, si è già costituito il Comitato promotore per la diffusione in Puglia della Carta per le Pari Opportunità, che potrà rafforzare il processo delineato.

### *3. Agevolazioni di impresa e marchio di genere*

Funziona e va potenziato ed arricchito con altri interventi di accompagnamento l'agevolazione all'imprenditoria femminile per sostenere la creazione e il consolidamento delle imprese femminili gestite in maniera innovativa in ambiti ancora in espansione quali il turismo, il commercio e, in particolare, i servizi alla persona. Promuovere, ad es., la creazione e lo sviluppo di imprese funzionali a facilitare la gestione della vita quotidiana. Piuttosto che continuare ad investire in cassa integrazione per le donne, che si traduce in "assegno di povertà" meglio usare i fondi per progetti di "impresa sociale" nel senso più ampio consentito dalla normativa attuale in materia.

Gli altri strumenti delle agevolazioni alle imprese finalizzati ad incrementare l'occupazione femminile vanno rivisitati. Gli stessi risultati evidenziati nel capitolo 4 in materia di assunzione delle donne lo dimostrano ancora una volta.

Le indicazioni che sono emerse evidenziano la necessità di dare valore al marchio, anche per l'accesso alle agevolazioni.

È auspicabile lo sviluppo di strumenti di Audit aziendali famiglia-lavoro e welfare aziendale.

Una strategia di azione dovrà riguardare il sostegno a quei settori di attività a più alta intensità di lavoro femminile e a più elevato sviluppo. Quindi non solo nei settori della ricerca e ad alta intensità di innovazione, ma soprattutto in quei settori che incidono sulla qualità della vita, nei servizi alla persona, nel turismo, nei green jobs. È stato più volte sottolineato che su 10 donne occupate si creano tra 15 e 20 nuovi posti di lavoro, in maggioranza negli stessi settori ad alta intensità di occupazione femminile (Ferrera M. 2008, Bettio F. Simonazzi A. (2011).

Il problema della defiscalizzazione sembra poco efficace, mentre azioni integrate di accompagnamento mirato ed individuale sembrano riscontrare maggiori risultati. Sulla questione delle modalità di utilizzo delle misure fiscali per agevolare l'occupazione femminile si è già accennato in termini problematici.



#### 4. Orientamento, formazione, servizi per il lavoro

Un nodo strategico è considerato l'investimento in formazione come leva di cambiamento degli ambiti lavorativi: donne formate in maniera più specifica potrebbero investire maggiormente in settori importanti per l'economia regionale.

C'è bisogno di percorsi di collegamento tra scuola-università-impresa. La presenza maggiore delle donne è nei servizi, con particolare riferimento a quelli dell'istruzione, dei servizi turistici, dei servizi alla persona.

Una recente analisi di ciò che avviene nel Politecnico di Bari ha evidenziato situazioni molto problematiche: per ingegneria elettrica, elettrotecnica e informatica, che sono le facoltà che hanno un alto tasso di occupazione, il rapporto tra iscritti uomini e iscritte donne è di 200 a 4 in favore dei primi. Ciò è dovuto probabilmente a radicati stereotipi legati al lavoro maschile e femminile.

L'orientamento scolastico è di fondamentale importanza ma non solo nell'ultimo anno, o nell'ultimo mese utile, quando la formazione ormai è già stata fatta e le scelte prese, ma occorre iniziare da molto prima, forse dalla terza media.<sup>34</sup>

Per quanto riguarda i servizi per il mercato del lavoro l'esperienza del programma *welfare to work* ha evidenziato da un lato la necessità di servizi integrati per un intervento il più possibile personalizzato, dall'altro la difficoltà di operare dei servizi per l'impiego pubblici, soprattutto con riferimento alle donne. Sono necessari non solo i servizi a chi cerca lavoro, ma anche l'articolazione per target specifici dell'offerta di questi servizi e delle politiche per l'occupazione. Non è possibile avere politiche attive del lavoro e incontro tra domanda e offerta se non vengono integrate politiche del lavoro, politiche sociali e politiche economiche. Inoltre, esistono altri soggetti del privato- sociale e del privato che operano nei servizi per il lavoro rispetto ai quali è opportuno ed utile costruire una rete di relazioni.

È necessario quindi un potenziamento ed una qualificazione dei servizi per il lavoro. Si tratta di una rete di servizi con diversa modalità di gestione, da accreditare e da integrare nel sistema di relazioni e di interfaccia e da qualificare nei servizi specifici alle donne<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> L'Osservatorio sulla Comunicazione frutto di un Protocollo d'Intesa con le Università della Puglia, la consigliera regionale di parità e l'assessorato al welfare si occuperanno anche di superamento degli stereotipi relativi all'orientamento.

<sup>35</sup> Cardinali V. (2009) Politiche attive e sistemi per il lavoro a sostegno delle donne: una chiave di lettura delle strategie anticrisi, Convegno Nazionale "Prospettive di ricomposizione – Il contributo della valutazione e della programmazione 2007-2013 all'occupazione fem-



### 5. *Contrasto al Lavoro Nero*

Nel corso della Conferenza itinerante è emersa con insistenza la necessità di operare in modo più incisivo nel contrastare il “lavoro nero”, che riguarda soprattutto le donne. Con questa tipologia di lavoro non ci sono tutele, diritti e le donne si trovano in una condizione umiliante. Il lavoro nero si concentra in modo particolare in alcune attività economiche e si verifica soprattutto in presenza di un tessuto di piccola e microimpresa.

### 6. *Professioni*

La presenza degli ordini professionali ha consentito di evidenziare questioni per certi versi differenti dalle donne che lavorano alle dipendenze.

In genere si verifica un ingresso molto ritardato nel mercato del lavoro, anche se in modo differenziato tra i diversi ordini professionali (ad es. i medici scontano un ritardo maggiore anche per la tipologia di studi e di esercizio della professione tra dipendenti, convenzionati e libera professione).

Vi sono grandi difficoltà per quanto riguarda la conciliazione legate ai ritmi, ai turni, alle fasce di orario di funzionamento dei tribunali (per i soggetti che operano nel campo del diritto).

Diversi ordini professionali hanno evidenziato una incredibile difficoltà a far percepire la cultura delle PO all'interno degli ordini stessi, pur avendo in alcuni casi il presidente donna. Se è difficile all'interno degli ordini come si può adeguatamente trasferire nei luoghi e nei rapporti di lavoro la cultura delle pari opportunità di genere?

Probabilmente è molto utile sviluppare incontri formativi brevi ma periodici sulle diverse questioni delle pari opportunità di genere.

Nella libera professione le donne sono particolarmente penalizzate perché scontano un'organizzazione del lavoro di tipo maschile. Ci sono problemi di permanenza, gravidanza e maternità, che riguardano però solo un periodo della vita delle donne. Bisogna pensare a qualche strumento che consenta alle libere professioniste di permanere nella professione, ad esempio delle “quote” per l'assegnazione degli incarichi esterni da parte degli enti pubblici.

Il recente Rapporto sulle attività del 2010 della Consigliera Regionale di Parità ha indicato, in proposito, alcune linee di intervento in relazio-

---

*minile*, ISFOL 10 dicembre. Inoltre, La Regione Puglia – Assessorato al Welfare sta predisponendo la legge di accreditamento per i soggetti privati.

ne al rapporto delle donne con le libere professioni, che si riportano di seguito (Consigliera Regionale di Parità, 2011):

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

### 7. Dalla crescita al benessere

Indicazioni interessanti sono emerse in merito alla valutazione delle scelte strategiche in funzione della crescita del benessere piuttosto che dell'aumento del Prodotto Interno Lordo (PIL): dal PIL al BIL, considerando il lavoro femminile quale primo indicatore del BIL.

Diversi studi hanno evidenziato il paradosso del declino della felicità femminile (*The Paradox of Declining Female Happiness* Stevenson B. and Wolfers J. 2009)<sup>36</sup>. Lo studio evidenzia da un lato che la vita delle donne in un paese industrializzato come gli Stati Uniti, sia migliorata in modo significativo in base a molti indicatori oggettivi negli ultimi 35 anni; tuttavia, il benessere auto percepito indica che la felicità (*happiness*) è aumentata per gli uomini e diminuita per le donne. Questo situazione sembra riguardare tutti i paesi industrializzati, indipendentemente dal trend complessivo dell'indicatore della felicità.

Gli autori indicano diverse cause: fattori socioeconomici (diminuzione della coesione sociale, crescita dell'ansia e della nevrosi, aumento del rischio dell'abitazione); evoluzione del ruolo della donna nella società che modifica la percezione soggettiva del benessere.

Negli ultimi anni si sono sviluppati diversi indicatori, non alternativi al PIL ma che lo integrano, cercando di cogliere fattori importanti del benessere sociale non "catturati" dai soli valori monetari di scambio sul

<sup>36</sup> Cfr anche Casarico A e Profeta P (2010) op.cit. in particolare pag 92-95.

mercato: dall'Indice di Sviluppo Umano dell'ONU, all'ultimo rapporto della Commissione per la misurazione della performance e del benessere sociale istituita dal Presidente della Repubblica di Francia Nicolas Sarkozy con il coordinamento di J. Stiglitz, A.Sen, JP Fitoussi, alla commissione tecnica istituita recentemente dall'ISTAT.

L'introduzione di questi ultimi indicatori richiede una base di dati più ampia e articolata: un obiettivo da perseguire anche in Puglia e particolarmente raccomandato.

Questi orientamenti hanno trovato una prima parziale applicazione nella predisposizione di specifiche linee di intervento dedicate alle donne nell'ambito del recente Piano Straordinario per il lavoro 2011 della Puglia.

*Regione Puglia – Piano Straordinario per il lavoro 2011 – Linea 2 – Lavoro delle donne*

<b>Tipologia di azione</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Budget (€)</b>
Sviluppo imprenditoria femminile	1.500 imprenditrici	7.350.000
Piccoli sussidi per l'inserimento lavorativo delle migranti	400 migranti	1.000.000
Formazione e assunzione delle donne	700 disoccupate	10.000.000
Servizi di conciliazione vita-lavoro (voucher)	5.000 donne disoccupate e occupate	12.000.000
Flessibilità del lavoro per le donne	3.000 donne occupate	1.500.000
Part time e conciliazione	200 occupate/i	1.000.000

Fonte: Regione Puglia-Piano Straordinario per il lavoro 2011

Le donne sono interessate, ovviamente, anche in altre misure, in particolare il progetto R.O.S.A, l'intervento per nuove figure professionali nel settore del lavoro di cura domiciliare – assistenti di infanzia (aree ad alta intensità di occupazione femminile) (Pogetto V.I.O.L.A. – Verso l'Integrazione per l'Occupazione nel lavoro di Assistenza), ecc. Inoltre, caratterizzare gli interventi di conciliazione rivolti solo donne non sembra coerente con gli orientamenti delineati in precedenza: il riequilibrio dei carichi di cura, degli impegni reciproci dei due sessi nella generazione e rigenerazione del “capitale sociale primario”.

Probabilmente una diversa organizzazione degli interventi in funzione delle tipologie dei destinatari e degli ambiti economici avrebbe consentito di finalizzare meglio l'insieme degli interventi. Questi aspetti, comunque, potranno essere recuperati nella fase di monitoraggio se adeguatamente predisposto e attuato.

## 6.5 *Per concludere*

In questo capitolo sono stati proposti alcuni percorsi per sviluppare una strategia di azione di medio periodo che sia in grado di affrontare in modo strutturale i nodi dello sviluppo “bloccato” del lavoro delle donne nella società pugliese.

Alcuni interventi sono stati avviati, altri hanno natura congiunturale, pochi hanno ancora carattere strutturale.

Le innovazioni in corso, sia sotto il profilo normativo che istituzionale, potranno influire in modo diversificato tra le Regioni del Paese in termini di capacità di sostegno alle situazioni di maggiore difficoltà, ma è indubbio che le donne in Puglia non possono rimanere ancora “ai margini” del mercato del lavoro.

Questa situazione costituisce un elemento significativo nello scenario per l'Europa 2020 la Puglia si trova in grave ritardo in termini di target occupazione: il gap del tasso di occupazione 20-64 è di 26,2 punti dall'obiettivo comunitario e di 20 punti dall'obiettivo medio nazionale.

Uno scenario preliminare è stato definito tenendo conto della dinamica della popolazione, per sesso e per classi di età per due periodi 2013 e 2020<sup>37</sup>.

Le ipotesi di base: raggiungere un tasso di occupazione complessivo entro il 2013 pari al 53,8%, ipotizzando un incremento di 5 punti percentuali rispetto al 2009 (48,8%); mentre il tasso obiettivo per il 2020 è stato posto al 65%; infine si è assunto un tasso di occupazione maschile pari al 75% (al 2020), in linea con l'obiettivo dell'agenda europea 2020. La stima è stata articolata per classi di età e per sesso

In base a questi obiettivi-target si è potuto stimare che per aumentare il tasso di occupazione totale entro il 2013 dal 48,8% del 2009 al 53,8% sia necessario creare nuova occupazione per 115 mila persone, di cui 77 mila donne e 38 mila uomini<sup>38</sup>, concentrata nelle fasce giovanili e in quelle più anziane.

Si tratta di un incremento percentuale stimato in circa 9,6 punti, circa il 2% in media annua.

Ipotizzando un tasso di crescita della produttività del lavoro di almeno un punto percentuale nel periodo considerato, si può stimare che il tasso di crescita del PIL regionale necessario per raggiungere l'obiettivo-

---

<sup>37</sup> Si rimanda a Santandrea R.V. (2011) Lavoro; in *Puglia in Cifre 2010*;

<sup>38</sup> Tali valori sono al netto delle persone attualmente in cassa integrazione e della ulteriore riduzione dell'occupazione nel 2010 stimabile in circa 20-25mila persone. Inoltre, è da osservare che il tasso di crescita del PIL regionale nel periodo 2008-2009 si è contratto del 6,4%, mentre nel periodo 2004-2007 l'incremento complessivo è stato del 2,6%.

target del tasso di occupazione al 2013 non potrà essere inferiore al 2-2,5% in media annua, se si tiene conto anche dell'azione di emersione del lavoro irregolare e sommerso.

L'esercizio previsionale, pur nella sua semplicità, consente di delineare l'importanza e la difficoltà della posta in gioco, evidenziando la necessità di affrontare con decisione la questione dell'occupazione femminile, anche in considerazione dei suoi effetti di natura multidimensionale (reddito, inclusione/esclusione sociale, minore rischio di povertà familiare e dei bambini, dignità del lavoro e ampliamento delle condizioni di libertà personale e familiare, maggiore propensione all'esercizio della cittadinanza attiva, ecc.).

Naturalmente molto dipende dalle politiche nazionali ed europee, dalla dimensione e dalle caratteristiche dell'evoluzione dell'economia internazionale, ma scelte strategiche di natura strutturale dipendono anche dal sistema regionale (Istituzioni pubbliche, soggetti sociali del mondo del lavoro e dell'impresa, soggetti intermedi della società pugliese, famiglie e persone).

Allora, in quali direzioni concentrare risorse, progetti, priorità. Di seguito se ne indica qualcuna, in modo sintetico:

- incrementare il tasso di occupazione regolare per le giovani donne e i giovani uomini (20-29 anni);
- garantire la permanenza sul posto di lavoro delle donne nella fascia di età in cui si concentrano i carichi familiari e di cura (30-39);
- sostenere il part-time nelle due forme organizzative (verticale o orizzontale);
- portare nel mercato del lavoro e consentire la loro permanenza, sia le donne che gli uomini over 50, che assieme ai giovani, sono il grande bacino di lavoro sotto utilizzato in Puglia;
- garantire le condizioni di occupabilità per le diverse fasce di età: quelle giovanili più mobili per definizione, riducendo la prospettiva di un "preariato" di lungo periodo; quelle meno giovani dove le condizioni di flessibilità del mercato del lavoro non siano a discapito del reddito e di una vita dignitosa per chi lavora e la loro famiglia;
- riorientamento dell'impresa verso la risorsa lavoro da valorizzare, anche in considerazione della sua responsabilità sociale nel territorio.

Inoltre, sembra opportuno e utile sviluppare politiche attive del lavoro nei settori con maggiore intensità di occupazione femminile, soprattutto nei servizi alle persone, alle famiglie e nei servizi di cura, nell'ottica di un nuovo welfare sussidiario, attraverso anche lo sviluppo di quelle

diverse forme di impresa sociale, caratteristica di un'economia di mercato plurale.

Queste indicazioni sintetiche di scenario assieme a quanto è emerso nell'ambito della Conferenza regionale Itinerante dello scorso anno in materia di occupazione e mercato del lavoro femminile, costituiscono elementi significativi sui quali delineare opzioni di policy a carattere strutturale.

Il Piano Straordinario del Lavoro 2011, predisposto dalla Regione Puglia nel mese di febbraio 2011, è una prima risposta nella direzione indicata. L'attività congiunta tra Governo regionale e Cabina di Regia, istituita per accompagnare la fase di attuazione del Piano e per sviluppare più in profondità le linee di intervento, costituisce una base importante per operare con continuità, sistematicità e condivisione nel migliorare le condizioni di accesso e permanenza sul mercato del lavoro.

Un secondo ambito di policy significativo riguarda le “politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare”, sulle quali la Regione Puglia ha avviato un processo di programmazione di interventi integrati a partire dalla Legge Regionale n. 7 del 2007 “Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia”.

Mentre ci sono gli strumenti, il nodo critico è quello delle risorse finanziarie. Lo scenario nazionale e regionale, su questo punto, è caratterizzato da significative innovazioni istituzionali e di finanza pubblica, che stanno modificando lo scenario di riferimento per i processi decisionali in materia di sviluppo e di politiche di welfare.

È necessario, pertanto, sviluppare una riflessione ampia e profonda tra i diversi soggetti istituzionali, sociali e della società civile in generale, per delineare percorsi di policy nuove in uno scenario di medio periodo significativamente diverso rispetto a qualche anno indietro, sotto il profilo istituzionale e delle risorse pubbliche.

## BIBLIOGRAFIA

- Arpino B., Pronzato C., Tavares L. (2010) All in the Family: Informal Childcare and Mothers' Labour Market Participation All in the Family: Informal Childcare and Mothers' Labour Market Participation, *DONDENA Centre for Research on Social Dynamics No. 24*, Bocconi University;
- Bertolini S.(2010) Genere e precarietà tra lavoro e famiglia: percezioni, aspettative e strategie delle giovani donne, *Autonomie Locali e servizi sociali*, n.1, pag 79-91
- Bettio F., Simonazzi A. (2011) Curiamo la disoccupazione con i lavori di cura, *InGenere*, 24 febbraio;
- Bettio F. and Verashchagina A. (2009) *Fiscal systems and female employment in Europe*, Fondazione Brodolini
- Bould S., Crespi I., (2008) La conciliazione famiglia-lavoro in Europa, *Sociologia e Politiche sociali*,vol.11 – n. 1, Franco Angeli, Milano;
- Cardinali V. (2009) Politiche attive e sistemi per il lavoro a sostegno delle donne: una chiave di lettura delle strategie anticrisi, Convegno Nazionale “*Prospettive di ricomposizione – Il contributo della valutazione e della programmazione 2007-2013 all’occupazione femminile*”, ISFOL 10 dicembre
- Casarico A; Ceriani L., Profeta P. (2010) Fisco in favore delle famiglie con bambini in età pre-scolare: due proposte ed una simulazione, Short Notes Series, 1, febbraio, CRPS – Università Bocconi
- Casarico A., Profeta P. (2010) *Donne in attesa*, Egea, Milano
- CNEL (2010) *Il lavoro delle donne in Italia -Osservazioni e Proposte*, Luglio
- Commissione Europea (2010) *Maggiore impegno verso la parità tra donne e uomini – Carta per le donne Bruxelles*, COM(2010)78 definitivo;
- Consigliera Regionale di Parità, (2011) *Rapporto sulle Attività della Consigliera Regionale di Parità 2010*, Bari
- Costa G., Gianecchini M., (2005) *Risorse umane, persone, relazioni e valori*, McGraw-Hill, Milano.
- Cuomo S., Mapelli A (2009) *Maternità quanto ci costi?*, Guerini e Associati, Milano



- Dahrendorf R. (2003) *Libertà attiva*, Laterza, Bari
- Del Boca, D. e Boeri, T. (2007) “Chi lavora in famiglia?”, [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 10 maggio
- Del Boca D., Pasqua S., Pronzato C. (2008) Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective, *Dondena Working Papers n.11* october
- Del Boca D., Rosina A. (2009) *Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente*. Il Mulino, Bologna
- De Simone G. (2011) Precarietà e stabilità. Proposte per salvarsi, *InGenere* 24 marzo
- Dipartimento Politiche Comunitarie (2007) *Nota Aggiuntiva “Donne, Innovazione, Crescita”*, Rapporto sullo stato di attuazione del PNR 2006-2008
- Digiesi, I. (2010) “*Lavoro femminile*”, portale web [wikilabour.it](http://wikilabour.it) Dizionario dei Diritti dei Lavoratori
- Donati, P. (a cura di) (2003) *Famiglia e capitale sociale nella società italiana*, Edizioni San Paolo, Cinisello Balsamo
- Donati P. e Prandini R. (a cura di) (2009) *La conciliazione nelle Piccole e Medie Imprese*, F. Angeli, Milano
- Donati P. (2009a) Prospettive di innovazione della conciliazione lavoro-famiglia: la proposta dei “contratti relazionali” come frutto di un nuovo “dialogo costituzionale”, in Donati P. e Prandini R. (a cura di) (2009) *La conciliazione nelle Piccole e Medie Imprese*, *op.cit.*
- Donati P. (2010) *La conciliazione famiglia-lavoro in Europa: dall'assetto assistenziale al modello relazionale. conferenza delle regioni europee su conciliazione famiglia-lavoro*, 28-29-30 gennaio 2010, Abano Terme (PD);
- Ferrera M. (2008) *Il Fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, Milano
- Italian Centre for Social Responsibility (2011) *People First! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane*; Roma
- IPR Marketing (2010) *Donne e welfare*, novembre, Milano
- ISFOL (2006) *Maternità, lavoro, discriminazioni*, Roma
- ISFOL (2011) *Mercato del lavoro e politiche di genere 2009-2010, con Appendici Interviste*, Roma
- ISTAT (2008) *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, *Argomenti n. 33*, Roma
- ISTAT-INPS (2010) *Primo rapporto sulla coesione sociale. Anno 2010*, Roma
- Manacorda, P.M. e Indiretto G. (2009) – “Le politiche per favorire l’occupazione femminile”, contributo presentato in occasione del conve-



- gno *Il lavoro che cambia – Contributi tematici e Raccomandazioni*, iniziativa interistituzionale in collaborazione tra le presidenze di Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, Camera dei Deputati e Senato della Repubblica
- Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (2010) *Italia 2020 – Piano di azione per l'occupabilità dei giovani*, Roma
- Ministero del Lavoro e Ministero Pari Opportunità (2009) *Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*, Roma
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2010) *Piano Triennale per il lavoro – Liberare il lavoro per liberare i lavori*, Roma;
- Modena F., Sabatini F. (2010) *I Would if I Could: Precarious Employment and Childbearing Intentions in Italy*; *Department Of Economics, University of Trento, n. 13*
- OCSE (2010) *Gender Brief*, marzo
- Plantenga P. and Remery C., (2010) *Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries*, Fondazione Giacomo Brodolini e Commissione Europea, Bruxelles
- Provincia Autonoma di Trento (2009) *Libro bianco sulle politiche familiari e per la natalità, Trentinofamiglia n. 2.1*, luglio
- Regione Puglia (2011) *La Puglia al lavoro- Piano straordinario per il lavoro in Puglia 2011*, Bari
- Reyneri, R. (2009) – “Il lavoro delle donne”, contributo presentato in occasione del convegno *Il lavoro che cambia – Contributi tematici e Raccomandazioni*, iniziativa interistituzionale in collaborazione tra le presidenze di Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, Camera dei Deputati e Senato della Repubblica
- Riva E. (2010) *Le politiche di conciliazione: un sistema a rischio, Autonomie Locali e servizi sociali*, n. 1 pag 111-124
- Santandrea R.V. (2011) ) “Lavoro”, in *Puglia in Cifre 2010*
- Sen A., (2000) *Lo sviluppo è libertà*, Mondadori, Milano
- Simonazzi, A. (2010), *Reforms and job quality. The case of the elder-care sector*, *Work organisation labour and globalization*, volume 4 no 1; pp. 41-56
- Stevenson B., Wolfers J. (2009) *The Paradox of Declining Female Happiness*, *American Economic Journal: Economic Policy* 1:2, 190-225
- Villa P., (2009) *La difficile strada verso l'indipendenza economica per le donne in Italia: dalla protezione nella famiglia al lavoro retribuito*, in *Economia&Lavoro*, anno XLIII, pag.41-62
- Villa P. (2011) *Figli e lavoro, il fallimento del “Club Med”*, *In Genere*, 27 gennaio







Istituto Pugliese  
di Ricerche Economiche  
e Sociali

L'Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali (IPRES), fondato nel 1968, è un'associazione tra enti pubblici espressioni del sistema delle Autonomie locali e funzionali della regione Puglia. Sono Soci fondatori la Regione Puglia, le Province di Bari, Brindisi, Foggia, Lecce e Taranto, i Comuni di Bari, Brindisi, Foggia, Lecce e Taranto, il Politecnico di Bari, l'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro", l'Università degli Studi di Foggia e l'Università del Salento, le Camere di Commercio di Bari, Brindisi e Taranto e l'ISPE (A.S.P.).

Le finalità dell'Istituto sono rivolte principalmente ad assicurare, attraverso attività di studio e ricerca, la definizione, l'attuazione e la valutazione delle politiche regionali di sviluppo.

L'Istituto è un ente senza scopi di lucro, persegue finalità di interesse generale ed è dotato di personalità giuridica (Decreto del Presidente della Regione Puglia n. 1284 del 15 ottobre 1998). La Regione Puglia "si avvale dell'IPRES per la promozione e la realizzazione di attività di studio, ricerca, programmazione e accrescimento professionale della pubblica amministrazione in materia di sviluppo sociale ed economico" (L. R. 12 gennaio 2005, n. 1 – Titolo I, Capo V, art. 57, 1° comma).

L'Istituto possiede i requisiti degli "organismi di diritto pubblico", fissati all'art. 3, comma 26, del D.Lgs. 12 aprile 2006 n. 163. Tale norma individua quegli enti che perseguono finalità di interesse generale e sono perciò chiamati ad applicare i principi fondamentali dell'ordinamento comunitario, particolarmente quelli della concorrenza, della trasparenza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

L'IPRES, inoltre, per la sua qualità di istituzione senza scopo di lucro, controllata e finanziata in prevalenza da amministrazioni pubbliche, è inserito nell'elenco delle unità istituzionali del settore delle "Amministrazioni pubbliche" (art. 1, comma 5 della legge 30 dicembre 2004 n. 311 – "Legge finanziaria 2005") pubblicato annualmente dall'ISTAT.